

---

# LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN: DERECHOS DE INFORMACIÓN y CONSULTA.

---

MÁSTER Universitario en Prevención de Riesgos Laborales  
Facultad de Derecho  
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

---

**Autor:**

CLARA ASCENSIÓN ESPÉS GUALLAR

**Tutor:**

M<sup>a</sup> CARIDAD LÓPEZ SÁNCHEZ

CURSO 2018/2019

---



Cátedra **Prevención**  
**Fremap** de Prevención  
de Riesgos Laborales  
**Universidad Zaragoza**



PREVÉ LO IMPREVISIBLE

*Este es un trabajo de investigación realizado dentro de los marcos del Máster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza, sin ningún tipo de vinculación lucrativa, siendo una asignatura más necesaria para la culminación del Título formativo.*

## **ABREVIATURAS**

CE: Constitución Española

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

RSP: Reglamento de los Servicios de Prevención

ET: Estatuto de los Trabajadores

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social

RDLg: Real Decreto Ley

BOE: Boletín Oficial del Estado

NTP: Nota Técnica de Prevención

OGSHT: Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en Trabajo

UE: Unión Europea

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

Art: Artículo

ETT: Empresa de Trabajo Temporal.

ACAIP: Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias

## **RESUMEN:**

En el presente trabajo se va a dar a conocer la figura de los delegados de prevención como integrante de la parte social de la empresa; ellos son los representantes de los trabajadores con atribución específica en materia preventiva todas ellas recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y un elemento clave en la integración de los riesgos laborales en la empresa que a tal objeto, tienen reconocida la titularidad de unos derechos que les permitirán garantizar la efectividad de la implantación de la actividad preventiva.

Los derechos sometidos a análisis, son los derechos de participación y representación de los trabajadores en materia de información y consulta, y su consideración como instrumentos, necesarios para poder ejecutar el resto de derechos, competencias y facultades que la Ley les reconoce.

Sin embargo estos derechos están sujetos a ciertos límites legales, en aras de poder garantizar una coherencia de la actividad mercantil, que permita una convivencia y cooperación óptima entre la empresa, los trabajadores y los representantes de estos.

## **ABSTRAC:**

In this work, the figure of prevention delegates will be announced as a member of the social part of the company; they are the representatives of the workers with specific attribution in preventive matters all of them included in the Law of Prevention of Labor Risks (LPRL), and a key element in the integration of occupational risks in the company that for this purpose, have recognized the ownership of rights that will allow them to guarantee the effectiveness of the implementation of the preventive activity.

The rights subject to analysis are the rights of participation and representation of workers in matters of information and consultation, and their consideration as instruments, necessary to be able to execute the rest of the rights, competences and faculties recognized by the Law.

However, these rights are subject to certain legal limits, in order to ensure consistency of commercial activity, which allows for optimal coexistence and cooperation between the company, workers and their representatives.

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>5</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>II. OBJETIVOS.....</b>	<b>9</b>
<b>III. ANTECEDENTES NORMATIVOS.....</b>	<b>10</b>
<b>IV. EL DERECHO DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA LPRL .....</b>	<b>15</b>
1. Planteamiento General.....	15
2. El modelo normativo. ....	19
3. Formas de participación.....	26
4. Titularidad del derecho de participación .....	30
<b>V. LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN COMO SUJETOS ACTIVOS DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN.....</b>	<b>34</b>
1. Consideraciones generales.....	34
2. Los Delegados de Prevención como sujetos activos del derecho de participación. ....	39
<b>VI. EL DERECHO DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>44</b>
1. Consideraciones normativas generales: los derechos de información en el ET y la LPRL.....	44
2. El contenido del derecho de Información .....	50
3. Límites .....	62
<b>VII. DERECHO A CONSULTA.....</b>	<b>69</b>
<b>VIII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>79</b>

# METODOLOGÍA

---

La metodología constituye en un proyecto, el procedimiento a través del cual se recolecta la información necesaria para poder desarrollar los objetivos propuestos.

El objetivo principal de este proyecto es ahondar en la figura de los Delegados de Prevención con especial atención a su derecho de participación, materializado a través de los derechos de información y consulta, objetivos vehiculares para el desarrollo de las competencias y facultades que la ley les asigna a los delegados de prevención como garantes de la actividad preventiva.

Para llevar a cabo este proyecto he optado, principalmente, por la consulta de fuentes bibliográficas secundarias<sup>1</sup>. Sería pretencioso por mi parte pretender impulsar teorías o pautas ineludibles en la materia, por lo que a través del método descriptivo y comparativo analizo los datos más importantes extraídos de la documentación estudiada en una fase previa. A su vez, he estudiado las argumentaciones de expertos en materias afines, que aportan una visión más amplia de cómo están regulados y reconocidos los derechos de los representantes de los trabajadores, lo que ayuda a entender mejor el entorno de la parte social de la organización. .

Tal y como queda reseñado en el apartado bibliográfico del proyecto, he consultado una amplia bibliografía, en su mayor parte normativa nacional pero también internacional dada la imperante globalización de los mercados. Entre la documentación consultada se encuentran Informes de organismos oficiales, documentos provenientes de la UE, publicaciones en Boletines Oficiales, artículos de libros o revistas de expertos en la materia, así como una amplia revisión de jurisprudencia habida cuenta de la conflictividad del tema tratado, haciendo necesario conocer la voluntad de los tribunales en la interpretación de la norma.

Es importante acudir a unas fuentes expertas que permitan asumir como ciertas las afirmaciones en ellas contenidas, de lo contrario se estarán fundando argumentaciones que no tendrían ningún tipo de valoración, ni de validez, y pueden inducir a error.

---

<sup>1</sup> Secundarias: harán referencia a aquellas reproducciones que acogen el análisis de otros documentos o vivencias, que realizan una reflexión propia de un juicio emitido por otro profesional.

# I. INTRODUCCIÓN

---

La razón de ser de este trabajo es el análisis de la figura de los **Delegados de Prevención**, como titulares directos de los derechos de participación y representación de los derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales; deteniéndonos principalmente en los derechos de información y consulta que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les reconoce.

Los derechos de Información y consulta podrían considerarse ubicados en los umbrales inferiores de la escala que gradúa los medios de que disponen los trabajadores para incidir en las decisiones adoptadas por el empresario, si bien, y a la vista del ulterior desarrollo, estos derechos serán básicos y fundamentales para el desarrollo de los demás, siendo por tanto el instrumento elemental para poder promover la participación e intervenir en planificación de la actividad preventiva de la organización empresarial.

La Ley preventiva, apuesta por un gran protagonismo de los trabajadores, reconociendo el derecho de participación, como un derecho singular que permite a los trabajadores formar parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, estos derechos de información, a pesar de ser vehiculares para el desarrollo del resto de derechos (participación y consulta, y vigilancia y control), entran en conflicto, no solo con los derechos que tienen reconocidos los empresarios (derecho de libertad de empresas, y a la propiedad privada<sup>2</sup>), y las normas internas que pudieran dictar las organizaciones, sino con ellos mismos, a consecuencia de una incorrecta o restrictiva interpretación.

El literal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de Noviembre en su art. 35.1 define a los Delegados de Prevención como, “...los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención...” determinando que serán designados “*por y entre los representantes de los trabajadores (NTP565) en número legalmente determinado a tenor de una escala variable según el número de trabajadores de la empresa (art.35.2 LPRL)*”

---

<sup>2</sup> Art. 33.1 CE: .... Se reconoce el derecho a la propiedad privada.

Art. 38 CE: Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

No será la única manera de elegir al Delegado de Prevención, el apartado 4 del art. 35LPRL, deja la puerta abierta a la regulación a través de los Convenios Colectivos, pudiendo materializar acuerdos específicos <sup>3</sup>que permitan, a otros órganos específicos creados en esos Convenios, ejercer las funciones reconocidas a los Delegados de Prevención.

El reconocimiento de estos derechos de participación de los trabajadores, como representantes de los mismos en materia de seguridad y salud laboral, supondrán instituir dentro de las organizaciones un canal de comunicación eficaz entre los trabajadores y la Empresa (en la figura de sus representantes), si bien es cierto, esta participación no será la única, pues la norma reguladora les atribuye otras, tanto de manera individual, como colegiada a través del Comité de Seguridad y Salud

Las competencias que por la ley se les asignan, van a forjar una figura transcendental para llevar acabo funciones de control y salvaguarda de los derechos de los trabajadores en materia preventiva, velando por que se respeten todas las obligaciones empresariales que impliquen a la salud (física y mental) de los trabajadores, así como a su seguridad durante el ejercicio de sus trabajos.

Por todo ello, los Delegados de Prevención operarán en el tráfico en base a unas competencias asignadas por la legislación y demás normas preventivas, y tendrán unas facultades específicas para el desarrollo de las mismas. Además, ostentarán derechos y obligaciones, siendo sujetos activos de la acción preventiva como partícipes de pleno derecho. A lo largo del presente trabajo se hará alusión a lo antedicho, se observarán las competencias concretas que les han sido asignadas, así como las facultades para su desarrollo; también cuáles son sus derechos, obligaciones y responsabilidades por incumplimiento de estas premisas de la acción preventiva.

---

<sup>3</sup> Art. 83.3.ET: Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.



El derecho más significativo y sobre el cual podría fundarse toda la participación de los Delegados de Prevención, es el Derecho a la Información. Estos representantes de los trabajadores, podrán exigir a la Empresa información relativa al desarrollo de la actividad preventiva, de tal modo que podrán fiscalizar si por parte del empresario se están cumpliendo todas y cada una de las obligaciones legales en materia preventiva, desde la formación propia necesaria y suficiente a los trabajadores, los reconocimientos médicos y vigilancia de la salud, las evaluaciones de riesgos, la seguridad y las condiciones higiénicas en los puestos de trabajo...

Si bien, no será el único derecho que por la ley se les ha asignado, tendrán otros que en conjunción les permitirán realizar de manera efectiva y eficiente la salvaguarda de los derechos de los trabajadores que forman parte de la organización, y que los han elegido para ejecutar esas encomiendas.

E ahí donde radica mi interés para realizar este trabajo, en este derecho de información tan relevante para poder ejecutar con coherencia y diligencia sus competencias y facultades, pero tan olvidado, o mal interpretado, muchas veces por las empresas. Si los representantes de los trabajadores no tienen acceso a la información relativa a la seguridad y salud, la actividad preventiva nunca llegará a estar integrada 100% en la organización.

Es importante señalar que el contenido de este derecho ha planteado diversos problemas interpretativos en cuanto a su alcance en la práctica, como lo demuestran los conflictos planteados en vía judicial, por considerar que una interpretación restrictiva del mismo puede constituir un obstáculo para el ejercicio de sus competencias y funciones y, puede causar situaciones de indefensión ante la tecnicidad de la materia, véase evaluaciones de riesgos, evaluaciones de higiénicas, o de psicosociales.

## II. OBJETIVOS

---

### **OBJETIVO GENERAL:**

Conocer la figura de los Delegados de Prevención y su derecho de participación.

Con este trabajo se pretende dar a conocer la figura de los delegados de prevención como garantes de la seguridad de los trabajadores, si bien, haciendo hincapié en los derechos de participación que les asisten para poder realizar las competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les asignan.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Analizar: Cómo intervienen en el tráfico de las Relaciones Laborales

El derecho de información y consulta

Para poder conseguir el objetivo general, será preciso hacer un análisis de cómo intervienen en el tráfico a través de las diferentes formas de participación que la materia de las relaciones laborales permite, y con posterioridad ahondar en el derecho de información y consulta, como derechos vehiculares para el desarrollo del resto; y, por ende, de la materialización de la participación en materia preventiva de los delegados de prevención.

### III. ANTECEDENTES NORMATIVOS

---

Para poder profundizar en la figura de los Delegados de Prevención, es necesario conocer su evolución, la cual ha ido de la mano del crecimiento de la Prevención de Riesgos Laborales. Ciertamente, resulta complicado encontrar un antecesor concreto, puesto que, hasta la entrada en vigor de la Ley 31/1995, los Representantes de los Trabajadores, no habían sido reconocidos como partícipes directos en esta materia. Líneas abajo, se explicarán los antecedentes más cercanos.

La voluntad del Estado de proteger la integridad física de los trabajadores tiene como germen la Ley de Seguro de Accidentes de Trabajo (1900), la cual puede considerarse el cimiento de la actual Ley de Seguridad Social y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En esta primera norma, ya se incluye la obligación del empresario de salvaguardar la integridad física de los trabajadores reconociendo por primera vez, los accidentes derivados del trabajo, así como un catálogo de enfermedades, las indemnizaciones que deberían soportarse, y las responsabilidades del patrono a consecuencia del reconocimiento de la consecución de un accidente de trabajo/enfermedad profesional en su lugar de trabajo [quedando igualmente definido y delimitado], por un incumplimiento de sus obligaciones de vigilancia; señalando muy claramente incluso la responsabilidad penal, ante una situación creada con dolo, por imprudencia o negligencia grave. (BOE, 1900)

Las obligaciones del patrono venían recogidas en el Capítulo II del Real Decreto publicado al efecto, para dar desarrollo a la ante dicha Ley de 31 de Enero de 1900. Estas obligaciones han sido cuasi trasladadas a la actualidad, que serán los compromisos a vigilar por parte de los Delegados de Prevención. Se puede decir por tanto que las obligaciones del empresario ya datan de los primeros años del siglo pasado. (BOE, 1900)

Sin embargo esta primera norma, no regula un órgano específico de representación legal de los trabajadores en materia de prevención, tampoco lo hicieron con exactitud, las disposiciones siguientes, las cuales, fueron dando forma al entramado preventivo con la aparición de los Servicios Médicos de Empresa, el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo de los años 70, así como los Institutos Territoriales para la vigilancia de esta disciplina.

No fue, hasta la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, promulgada en 1995, cuando se produce el reconocimiento legal de los delegados de prevención, como representantes especializados de los trabajadores, como partícipes directos en materia preventiva, siendo reconocidos por tanto, como sujetos activos de pleno derecho.

Empero, y como queda recogido en el párrafo anterior, existieron dos figuras, que podrían llegar a considerarse como los antecesores de esta figura de representación especializada, si bien es cierto, que parte de la doctrina mayoritaria laboralista, no reconoce a una de ellas como ascendente directo de estos Delegados de Prevención, las conexiones que existen son relevantes y sobre todo, significativas de cara a la creación de esta nueva figura.

Así, el art. 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recoge la figura del **Vigilante de Seguridad**, trabajador designado por el empresario, para que se encargue de la vigilancia de las condiciones de trabajo en la empresa, *“en las Empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo que ocupen cinco o más trabajadores, el empresario designará un Vigilante de Seguridad”* su nombramiento, señala la Ordenanza, *“deberá recaer en el Técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales, o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo, y a falta de ellos, en el más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, alguno de los cursos de referencia.”* (BOE , 1971)

Aunque esta Ordenanza, reconoce la existencia de los Comités de Seguridad y Salud, como órgano colegiado de diálogo para la defensa y salvaguarda de los intereses de los trabajadores, no queda clara la figura de este Vigilante de Seguridad en el orden a determinar su naturaleza jurídica como representantes de los trabajadores en materia de prevención.

Tanto el tenor del artículo 9 de la OGSHT, como la doctrina laborista estudiada por Salcedo Beltrán, y expuesta con detalle en su texto, (SALCEDO BELTRAN, 1997), no reconocen al Vigilante de Seguridad como antecesor de los Delegados de Prevención, puesto que, esta figura no cumple con la primera premisa necesaria para ser considerado como un Delegado de Prevención, por no constituir un órgano de representación elegido por y entre los trabajadores, sino una figura cuya designación se realiza por el empresario entre los trabajadores cualificados para el ejercicio de estas labores técnicas.

Sin embargo, la negociación colectiva aprovecha su capacidad negociadora, y así los convenios colectivos sectoriales pueden articular otras reglas de designación de los vigilantes de seguridad y atribuir a los trabajadores esta facultad, en aras de conseguir que no esté bajo el control y supervisión empresarial, y se pueda asegurar una mayor imparcialidad en la ejecución de las tareas reconocidas.

A modo de ejemplo el Convenio Colectivo para la Industria química de 10 de abril de 1995 (en su art. 58.2.1º) traslada la capacidad de elección: a los representantes de los trabajadores, al responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la empresa; entre ellos, y de común acuerdo, elegirán a los 3 representantes que constituirán el Comité de Seguridad e Higiene.

Si el centro de trabajo contase con una plantilla inferior a 50 trabajadores, serán los representantes de los trabajadores quienes elijan al Vigilante de Seguridad atendiendo a unas condiciones de idoneidad.<sup>4</sup>

También el Convenio Colectivo para las Industrias de pastas, papel y cartón de 11 de Julio de 1995 en su art. 112<sup>5</sup> expone su forma propia de designación, llegando a incluir a la Asamblea de los trabajadores; y por último, el Convenio Colectivo para la Fabricación de calzado de 14 de julio de 1995 en su art. 14 <sup>6</sup> también se establece que serán los propios trabajadores los que nombren al Vigilante de Seguridad.

---

<sup>4</sup> BOE de 3 de mayo Ex art. 58.2.1ª **Convenio Colectivo para la Industria química de 10 de abril de 1995:** *En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por los representantes de los trabajadores, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la empresa.*

*58.2.1ª In fine: En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los representantes de los trabajadores nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.* (BOE, 1995)

<sup>5</sup> BOE de 3 de agosto Art. 112 **Convenio Colectivo para las Industrias de pastas, papel y cartón de 11 de Julio de 1995:** *La facultad de designar al representante o representantes que por los trabajadores corresponda en el Comité de Seguridad e Higiene o como Vigilante corresponda a la representación legal de los trabajadores en la empresa o en su defecto, a la Asamblea de los trabajadores. Prioritariamente en las empresas de menos de 100 trabajadores, los Delegados de Personal o Comités de Empresa, asumirán las funciones del Comité de Seguridad e Higiene o del Vigilante de Seguridad e Higiene. Las decisiones del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo serán por mayoría simple y de ellas se dará traslado a la Dirección de la empresa para que adopte las medidas oportunas.*

<sup>6</sup>BOE de 4 de agosto **Art 14. In fine Convenio Colectivo para la Fabricación de calzado de 14 de julio de 1995:** *Los trabajadores nombrarán un vigilante de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

Por tanto, a la vista del contenido específico de estos tres convenios sectoriales se establece sin género de dudas que, los vigilantes de seguridad pueden ser elegidos por y entre los trabajadores, criterio que acerca a esta figura a los delegados de prevención. Y en algunos casos, se les denomina con el nombre de “Delegado de Seguridad Laboral ”

Por todo ello y bajo mi punto de vista, comparto la afirmación recogida por Salcedo Beltrán donde señala que la diferencia entre estas dos figuras no es tan tajante como al principio pudiera pensarse; pues si es cierto que la forma de elección es diferente, pudiendo asemejarse más al actual trabajador designado que al delegado de prevención; la negociación colectiva ha conseguido crear a nivel fáctico un antecedente. (SALCEDO BELTRAN, 1997)

Así pues, y pese a las primeras incongruencias literales, se podría reconocer a estos Vigilantes de Seguridad como el primer esbozo de la configuración en forma de los Delegados de Prevención, gracias a la intervención de la negociación colectiva, la cual permite a los trabajadores participar en la designación, y que no sea el empresario, de manera unilateral, quién elija al garante de la seguridad y salud de los trabadores.

La segunda figura aparecerá en el Estatuto Minero de 1983, promulgado a través del Real Decreto 3255/83 de 21 de diciembre, bajo el nombre de **Delegado Minero**. El Literal del art. 37 de este Estatuto establece que, en toda explotación minera existirá un delegado minero de seguridad que será elegido por mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta, previa propuesta de una oferta de candidatos hecha por el Comité de Empresa.

De esta regulación específica se deduce que este sector de la minería, en su convenio propio, también se aleja levemente de las directrices de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en lo relativo a la forma de elección de su “vigilante de seguridad” dando a los trabajadores la posibilidad de elegirlo. Con esta premisa, se estaría nuevamente un poco más cerca, como en los convenio colectivos anteriores, con la nueva figura de los Delegados de Prevención, si bien, si se ahonda un poco más en el texto del sector de la minería, concretamente en el art. 39, el cual dispone que, “*El delegado minero de seguridad, ejercerá sus funciones en relación de dependencia inmediata del Director facultativo del centro de trabajo...*” esto supone depender directamente del mando más alto en el centro de trabajo, dejando en entredicho la independencia que se les exige a los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores. Sin embargo, en el art. 40, se recogerán sus funciones, las cuales se parecen cada vez más a las actuales encomiendas de los Delegados de Prevención.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980, posibilita en su art. 19.3<sup>7</sup>, a que los delegados de personal representaren a los trabajadores en materia de seguridad e higiene cuando en los centros de trabajo no hubiere órganos especializados competentes en la materia, así el art. 64.Uno.Ocho b) recoge la posibilidad de que los miembros del Comité de empresa ejerzan las funciones de vigilancia y control de las medidas de seguridad e higiene, y así consta expresamente en su literal: *“El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias: Ejercer una labor: b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo diecinueve de esta Ley.”* (BOE, 1980)

Asimismo, estos delegados de personal, sí que cumplen con la premisa básica de los Delegados de Prevención, que sean elegidos por los trabajadores. Concretamente en su artículo de desarrollo (art. 62) además de la forma de elección, queda dispuesto en el apartado segundo que podrán intervenir *“...en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según procesa, sobre el cumplimiento de las relativas a la higiene y la seguridad en el trabajo y Seguridad Social.”*

Por todo ello se puede afirmar que, la negociación colectiva previa a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha conseguido crear esta figura de vigilancia y garantía de los derechos de los trabajadores dentro de la empresa. Con las intervenciones en los convenios colectivos se consigue dar forma a la figura del Delegado de Prevención, que no será otro que un desarrollo del Delegado de Personal reconocido en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, con competencias y habilidades específicas para vigilar una materia concreta que es la Seguridad y Salud de los trabajadores dentro de las organizaciones en las que prestan servicios.

---

<sup>7</sup> Art. 19.3 ET (1980): En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

## **IV. EL DERECHO DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA LPRL**

---

### **1. Planteamiento General**

Los Delegados de Prevención, como representación especializada de los trabajadores, tienen una importancia significativa; se trata un instrumento de control efectivo de la Seguridad y Salud de los Trabajadores, por un lado vigilan el cumplimiento por parte del empresario de las obligaciones encomendadas por la Ley, y por otro colabora con la empresa para que los trabajadores, durante el ejercicio de sus tareas cumplan de igual modo, con sus obligaciones en materia preventiva también recogidas en la Ley, pues son ellos, los que están expuestos a los riesgos laborales, y por ende a los que hay que proteger, haciéndoles entender que, lo que está en riesgo es su integridad física, mental y moral.

La Organización Internacional del Trabajo, ha realizado sendas recomendaciones dirigidas a reconocer la importancia de la participación de los trabajadores en la empresa, integrándolos a través de la atribución de unos objetivos fundamentales; haciéndoles partícipes de los proyectos de la actividad preventiva dentro de la organización. (DELAVILLA, 1980)

Los objetivos en los cuales se basan estas apreciaciones tienen diferente carácter. Desde el punto de vista ético, se pretende con esta participación, favorecer el desarrollo integral de la persona como trabajador, convirtiéndolo en sujeto activo de actividad preventiva. Desde el punto de vista político-social, se pretende democratizar la empresa, así con la participación de los trabajadores en su propia seguridad y salud, se pretende mejorar el clima laboral fomentando mejores relaciones entre la dirección y el personal, y el personal con sus representantes en el caso que los hubiere.



También estos objetivos tendrán un cariz económico, dado que directa o indirectamente se pueden lograr mejoras en la unidad productiva creando redes de cooperación entre los compañeros, fomentando el trabajo interdepartamental, articulando en esencia, una mejor red de comunicación que permita a los trabajadores sentirse parte del proyecto empresarial, implicándose e identificándose con los objetivos de la organización, pudiendo a través de estos canales, aportar ideas de mejora sobre los métodos de trabajos, la producción... y también sobre la seguridad y salud de su puesto.

En esencia, la Organización Internacional del Trabajo, pretende promover unas organizaciones basadas en las relaciones interpersonales, cooperativas e implicadas con todos y cada uno de los proyectos que formen parte de los programas de las organizaciones. Para ello, será fundamental promover la participación de los trabajadores, ya bien sea, directamente o a través de sus representantes en caso de que los hubiere. Por ello, será necesario observar cómo ha sido trasladado al ordenamiento jurídico español ese ideal de participación.

También, es necesario conocer como está definida, dado que la participación en la empresa, es un tema complejo y puede ser tratado desde diferentes posiciones o puntos de vista, por lo que acotar el contenido es importante para no entrar en interpretaciones inconexas. Este estudio se centrará en la participación en la gestión de la empresa en materia preventiva haciendo uso de los representantes de los trabajadores, como canalizadores de las comunicaciones. Estos representantes utilizarán las competencias y facultades asignadas por la Ley para poder controlar e intervenir en las directrices y órdenes emitidas por el empresario a consecuencia de su potestad de dirección y mando. Por ello, lo que se pretende con esta participación es una democratización del seno de la organización, haciendo parte a los trabajadores de las decisiones de la empresa.

La representación emana de la asunción por parte de los representantes de los trabajadores de las tareas de defensa y gestión de los derechos de los trabajadores que forman parte de su empresa. Serán ellos, el medio a través del cual se materializa el derecho de participación. Y por tanto, esta participación podría definirse como: el conjunto de facultades de que dispone el trabajador para influir en las decisiones que adopta la empresa en la que trabaja; o también definido como un contrapoder que les permite ser protagonistas de las decisiones que les afectan.

Aunque la participación de los trabajadores en la empresa, como se observará a los largo de este trabajo, podrá ser ejercicio directamente por el trabajador<sup>8</sup>, o a través de la representación unitaria o sindical; el modelo de participación que predomina en las mercantiles españolas, y el cual es objeto del presente trabajo, es la participación indirecta; la formalizada a través de representantes. Por tanto, los trabajadores desplazan su derecho de participación hacia la figura de los Representantes de los Trabajadores quienes canalizarán las voluntades de todos los trabajadores a los que representan. Con esta figura se consigue aunar las necesidades de todos los trabajadores para poder ejercitar un control sobre la actividad de la empresa, obteniendo un “control obrero”, y participando por tanto de forma indirecta en la gestión empresarial. (GALINANA MORENO Y GARCÍA ROMERO, 2003)

Se extrae del art. 61 ET, que la representación se lleva a cabo a través de los representantes de los trabajadores, si bien, el ordenamiento jurídico español reconoce dos tipologías de representación, a las que la LPRL también les reconoce competencias en materia de prevención (art. 34.2):

1. Representación de origen sindical, constituida por las secciones sindicales que agrupan a los trabajadores afiliados a cada sindicato y por los Delegados sindicales, que serán los representantes y portavoces de esas secciones sindicales cuando hubiere en la empresa más de 250 trabajadores y siempre que se cumplan los requisitos previstos en el art. 10 de la LOLS.
2. Representación unitaria o electiva de todo el personal de la empresa – y no solo de los afiliados sindicalmente- que puede constituirse a través de Delegados de Personal (en empresas de menos 50 trabajadores) previsto en el art. 62 ET, y en el art. 63 queda establecida esta representación a través de los Comités de empresa cuando hubiera más de 50 trabajadores.

\*Los Delegados de personal constituyen la representación de los trabajadores en las empresas que tengan más de 10 trabajadores, pero menos de 50. Y si así se decidiera por la mayoría habrá Delegado de Personal en las empresas que cuenten con entre 6 y 10 trabajadores.

---

<sup>8</sup> Cuando sean empresas de menos de 6 trabajadores.

Aun cuando estos dos cauces representativos tuvieran distinto origen, en la práctica sus competencias y funciones pueden llegar a ser análogas, dado que ambas figuras tienen como objetivo y fin último representar y salvaguardar los intereses de los trabajadores a los que representan. Sin embargo, no siempre se reconoce esta analogía entre las figuras.

Además de estas formas de participación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja la puerta abierta a través de su art. 35.4, a la negociación colectiva como otro sistema de designación de los delegados de prevención pudiendo modificarse a través de los Convenios Colectivos los sujetos elegibles, el ámbito de designación, el número de los designados o la duración de su mandato.

Este mismo artículo en el párrafo segundo de su apartado cuarto, prevé: *“Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*

Queda plasmada la posibilidad de que, a través de la negociación colectiva se creen otros órganos de representación de los trabajadores, que además puedan asumir las mismas funciones que estos, siéndoles por tanto, propias las competencias y facultades que la ley les asigna para la defensa y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

## **2. El modelo normativo.**

Antes de ahondar en la materialización de la participación de los Delegados de Prevención, será de deber estudiar y conocer cómo está contemplada la participación en el seno del ordenamiento jurídico español. Desde lo que emana de la Carta Magna, hasta lo recogido por la norma especial, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; pasando por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Libertad Sindical.

Ha de señalarse, en primer lugar, la relevancia del derecho de la Unión Europea en esta materia; ha participado activamente en la regulación, desarrollo y protección de los derechos de los trabajadores, haciendo hincapié en el derecho de participación.

La regulación de la seguridad y la higiene de los trabajadores ha estado presente en todos los desarrollos normativos europeos, cobrando especial relevancia en el texto del Acta Única Europea de 17 de febrero de 1986; en el cual se introduce un nuevo precepto, que permitirá establecer las bases de la actual legislación Comunitaria, y por ende la española, de seguridad y salud en el trabajo.

Con la incorporación del art. 118.A al Acta Única Europea de 1986 se establece, por un lado, la necesidad de aunar y conciliar las políticas legislativas de los Estados miembros en materia de seguridad y salud; y por otro la necesidad de implantar unas disposiciones mínimas aplicables en todos los países. Por tanto, con el art. 118.A del Acta Única Europea de 1986, se establecen los umbrales mínimos en las condiciones de trabajo, para prevenir y asegurar la seguridad y salud de los trabajadores.

La Unión Europea ha estado trabajando de forma ferviente en la protección de los derechos de los trabajadores, quedando incluida la Seguridad y la Salud en el trabajo; (ESCUDERO PRIETO, 2009). La consolidación del ordenamiento jurídico comunitario en esta materia, y la transposición al derecho interno de cada país miembro, se consigue a través de la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio (DOUE, 1989) relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el puesto de trabajo.

El contenido de esta Directiva Marco es de mínimos, dejando a los Estados libertad para mejorar las disposiciones en ella contenidas, y así incorporar disposiciones que fueren más favorables para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Terminantemente prohibido queda legislar por parte de los Estados por debajo de este umbral de mínimos.

La **Constitución Española** reconoce el derecho de participación en su art. 129.2 “... *los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa...*” Sin embargo, nada más se dice, no hay una atribución expresa de su titularidad a un sujeto concreto, no aparece configurada como un derecho subjetivo, y tampoco concreta la forma en la que se materializa, admitiendo distintas modalidades en función de la empresa; lo que deja al Legislador un notable margen de actuación normativa para determinar el grado de participación de los trabajadores en la empresa.<sup>9</sup> [

El Fundamento Jurídico 9 *in fine*, cita literalmente esta afirmación, dando al legislador la posibilidad de dictar tantas normas como sean necesarias para promover de forma eficaz el mandato constitucional. La Ley 2/1991 de 7 de enero sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación es un ejemplo de esta potestad legislativa para promover eficazmente la participación en la empresa.

Así pues, la Constitución Española como norma marco del sistema jurídico nacional, nada más dice respecto a este derecho, y será por tanto, necesario acudir a las normas específicas de desarrollo en las que el legislador sí que ha dispuesto preceptos específicos para regular la participación de los trabajadores en la empresa.

El art. 4.1.g del Estatuto de los Trabajadores, reconoce el derecho de participación de los trabajadores en la empresa a través de los órganos de representación regulados en los artículos 62 y 63 respectivamente, por un lado la representación unitaria, y por otro los Comités de empresa; la Ley de Libertad sindical acoge la representación de los trabajadores a través de los Delegados Sindicales en el art. 10; y la norma especial que nos ocupa, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los presenta en el art. 34.

Con el art. 35.4 LPRL, se deja la puerta abierta a la negociación colectiva como medio a través del cual se podrá elegir a las personas que van a ejercer esta representación, y por ende participarán en el seno de la organización como parte social.

---

<sup>9</sup> STC 142/1993 de 22 de abril - (Tribunal Constitucional., 1993)].

**El art. 61 del Estatuto de los Trabajadores** reconoce que dicha participación se llevará a cabo a través de los órganos de representación de los trabajadores; por lo que el legislador se acoge al modelo de participación externa; acudiendo a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, como articuladores de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial. Afirmación incluida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el apartado segundo art. 34, si bien, y dado que en esta materia hay una representación especializada, el ejercicio de la participación recaerá sobre los Delegados de Prevención.

Concretamente esta **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** le dedica a este derecho de participación un capítulo completo, concretamente el Capítulo V, bajo la rúbrica "...a la consulta y participación de los trabajadores". Sin embargo nada dice este capítulo en relación a las modalidades de participación que tienen los trabajadores en materia preventiva.

Con este contenido únicamente el legislador ha dado cumplimiento a lo previsto en la Directiva Marco [89/391/CEE del Consejo de 12 de junio, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los centros de trabajo] en su art. 11.6<sup>10</sup> cuyo tenor recoge la obligatoriedad de instaurar en las empresas, por parte del empresario, los canales y cauces suficientes de información y consulta de los trabajadores con la finalidad de promover y garantizar la efectividad de las funciones de control sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Este derecho de participación será por tanto, la capacidad que tienen los trabajadores de incidir en las políticas de gestión empresarial; quedando este derecho incluido, incluso en el contenido en el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas, definiéndolo de forma semejante, "el conjunto de medios de que disponen los trabajadores, para intervenir en las decisiones que adopta la empresa para la que trabajan".

---

<sup>10</sup>art. 11.6 Directiva Marco 89/391/CEE: "Los trabajadores y/o sus representantes tendrán el derecho de recurrir, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, a la autoridad competente en materia de seguridad y de salud en el trabajo, si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán tener la posibilidad de presentar sus observaciones durante las visitas y verificaciones efectuadas por la autoridad competente."

El derecho de participación que ha sido reconocido a los trabajadores, es cuanto menos complejo, dado que la Constitución no recoge un fundamento legal que lo especifique y concrete; lo que ha supuesto que el legislador promulgue diferentes normas en las cuales se ha ido incluyendo este derecho de participación, si bien, nada concreto que consiga especificar unas formas estándares de participación que permitan crear un entorno de seguridad jurídica. Ha tenido que ser la doctrina emanada de los altos tribunales quién, a través de las interpretaciones jurisprudenciales, exponga la forma en la que se deberá dar cumplimiento a este derecho de participación por parte de la empresa y por ende como los trabajadores podrán ejercitarlo; también ha sido la doctrina, a través de la literatura de la materia, quienes han establecido las diferentes formas de participar en la organización en función de quién ostente ese derecho, o lo ejercite.

**La Ley de Libertad Sindical en su art. 10** presenta la figura de los Delgados Sindicales, también elegidos por y entre sus afiliados en la empresa, como representantes de las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa.

El Ordenamiento Jurídico Español tuvo, en el año 2000, que hacer una verificación con el propósito de cotejar el contenido del Estatuto de los Trabajadores, con el contenido del Protocolo Adicional de la Carta Social Europea, conocida como la “Carta de Turín” de 1961, pues el 25 de abril del año 2000, España ratificó el mentado protocolo pasando a formar parte del ordenamiento jurídico nacional tras la publicación en el Boletín Oficial del Estado. Dentro de la variedad del contenido se incluyó el Derecho a información y consulta (art. 2) y el Derecho a tomar parte en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral (art. 3)

Este Protocolo evoca a las garantías de protección de los trabajadores haciéndoles partícipes y protagonistas de su propia seguridad a través de una interacción real con la empresa; por tanto, y con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de estos derechos recoge una serie de medidas que permitan a los trabajadores y a sus representantes, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales: 1) Ser informados periódica y oportunamente y de manera comprensible, de la situación económica y financiera de la empresa empleadora, y además 2) podrán ser consultados, a su debido tiempo, acerca de las decisiones que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Concretamente el art. 3.1.b) recoge el derecho de los trabajadores a tomar parte en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral, así dispone que las partes (empresa y trabajadores) se comprometen a tomar o promover medidas que permitan a los trabajadores o a sus representantes, contribuir a la protección de la salud y de la seguridad dentro de la empresa.<sup>11</sup>

Por último, es importante subrayar que como consecuencia de una globalización cada vez más presente en los mercados, cada vez son más las interacciones internacionales entre las empresas, y por tanto, la creación de normativa protectora de este tipo de comercio está cada vez más en auge, de la que es protagonista, la **ISO 45.001 sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo**.

Si bien es cierto, que esta norma no tiene carácter obligatorio, sino que serán las propias empresas las que decidan someterse a su cumplimiento; es de relevancia habida cuenta de que se crea para dotar de mayor protección a la seguridad y salud en el trabajo con la configuración de un sistema de gestión que permite aunar criterios, y dar firmeza y solidez a todos los procesos de la organización, quedando incluido el derecho que asiste a los trabajadores para participar en las decisiones empresariales.

Esta norma crea la figura de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, como marco de compromiso y sobre la cual, se establecerá todo el sistema de gestión aplicable. Compromiso asumido por los firmantes de la misma, la Dirección de la Organización, pero además como punto de partida para la configuración de los derechos que serán aplicables en la empresa, los cuales deberán ser respetados por todos y cada uno de los trabajadores, sin importar el nivel jerárquico en el que se encuentren.

---

<sup>11</sup>Art. 3 CARTA SOCIAL EUROPEA: **Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo:**

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- 1) a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre el entorno de trabajo. Esta política tendrá como objeto principal la mejora de la seguridad y la higiene en el trabajo y la prevención de accidentes y de daños a la salud derivados o relacionados con el trabajo o que se produzcan en el curso del mismo, en particular minimizando las causas de los riesgos inherentes al entorno de trabajo;
- 2) a promulgar reglamentos de seguridad e higiene;
- 3) a adoptar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos;
- 4) a promover el establecimiento progresivo de servicios de higiene en el trabajo para todos los trabajadores, con funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento.



Por tanto, esta Política constituirá el compromiso asumido por la Dirección, y que será respetado y cumplido por todos los trabajadores. En esta política deberá quedar incluido el ejercicio de los derechos de participación y consulta de los trabajadores, puesto que así consta en el texto de ISO, lo que supone intensificar el reconocimiento del derecho de participación de los trabajadores, pues todo aquello que se establece en la Política deberá ser asumido y respetado como norma interna de la organización, y por tanto de obligado cumplimiento.

Este derecho de participación de los trabajadores está especificado en el tenor de la norma internacional, concretamente en el Capítulo 5 - *Liderazgo y participación de los trabajadores*, apartado 4 – *Consulta y Participación de los Trabajadores*. También especifica, concreta y reconoce a los representantes de los trabajadores, cuando los hubiere, como sujetos activos de estos derechos de participación y consulta.

Concreta además, que estas consultas y participaciones no podrán ser puntuales o aisladas, sino que, deberán tener una periodicidad suficiente para poder ejercitar de forma efectiva estos derechos, lo que permite conseguir un mayor compromiso e implicación de todos los trabajadores que forman parte del capital humano de la organización con la seguridad y salud en el trabajo y así lograr una integración real de la actividad preventiva, haciendo sentir parte a los trabajadores, y fomentando la creación de vínculos entre las partes implicadas. Con esta norma se consigue pues, concretar un poco más como sería esta participación de los trabajadores dentro del entramado mercantil, si bien es cierto, que habrá que recordar que se está ante una norma de carácter voluntario, y que serán las empresas quienes libremente decidan someterse a estos mandatos de cohesión internacional.

Además incorpora unas medidas preceptivas para poder enfatizar los derechos de participación y consulta de los trabajadores no directivos, [5.4 d) y e)], lo que a mayor abundamiento supone, un reconocimiento real de la posibilidad que tienen los trabajadores de participar en estas cuestiones de seguridad y salud, y a sensu contrario, las obligaciones que la empresa debe respetar. (En el momento que la empresa opta por la implantación de esta norma ISO, sus preceptos se convierten en obligaciones)

Con la incorporación de esta norma internacional, se pretende cerrar un marco jurídico aplicable de protección del derecho que asiste a los trabajadores de participar dentro de sus organizaciones, que también reconoce la figura de los Representantes de los trabajadores como sujetos activos de estos derechos. La norma ISO 45001 destaca la participación de los trabajadores como un aspecto fundamental para gestión de un modo adecuado la prevención de riesgos laborales.<sup>12</sup>

El único punto que se olvidan nuevamente es cómo se materializa es participación, no recogiendo tampoco forma concreta alguna de cómo los trabajadores deberán participar, debiendo por tanto, acudir a las disposiciones y estudios doctrinales.

En suma, de todo lo expuesto anteriormente puede afirmarse que la participación de los Delegados de Prevención, como representantes objeto del presente estudio, deviene de estas normas imperativas -de origen estatal o convencional-, y reglas de carácter no normativo, que van a determinar que sean los representantes de los trabajadores canalizadores de las conversaciones con la Organización, en aras de asegurar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva que la empresa tiene para con sus trabajadores.

A lo largo de este texto, se dispondrán Sentencias que permitirán entender y conocer la posición que han mantenido los Jueces y Tribunales para poder valorar la participación de los trabajadores en general, y de los Delegados de Prevención en particular, dentro de las organizaciones en las que prestan servicios, y así poder dar eficacia a las vagas disposiciones normativas que recogen el derecho a la participación, de información y consulta, y de vigilancia y control del ordenamiento jurídico interno.

---

<sup>12</sup> 5.4 Consulta y Participación de los trabajadores:

La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la consulta y la participación de los trabajadores a todos los niveles funcionales aplicables, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del sistema de gestión de la SST.

La organización debe:

- a) proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación.
- b) Proporcionar el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de la SST.
- c) Determinar y eliminar obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no pueda eliminar.

### 3. Formas de participación

Han existido diversas formas de participación a escala mundial en función del modelo socioeconómico instaurado en el país y la posición frente al poder empresarial. Cabe citar que las formas de participación, están dirigidas a restringir el poder empresarial, a compartirlo, o incluso a asumirlo -lo que podría considerarse, en este último caso como una “autogestión” por parte del colectivo de los trabajadores- (DELAVILLA, 1980)

Sobre todo en Occidente la participación de los trabajadores se ha referido a cualquier medio apto para favorecer la armonía en el proceso productivo, sin alterar los presupuestos del sistema de economía de mercado (DELAVILLA, 1980). Si bien, este será un concepto genérico y ambiguo que da cobijo a innumerables formas de participación.

Las formas de participación son diversas, si bien, se han reconocido como estándares cuatro posibilidades, organizadas en binomios contrapuestos.

Por un lado se enfrentan la participación directa e indirecta; y por otro la participación interna y externa.

**Directa:** cuando el trabajador contribuye activamente en la elaboración de las decisiones que toma la dirección e influye sobre las mismas, o incluso, asumiendo funciones que inicialmente estaban reservadas para la alta jerarquía.

Esto se produce cuando 1) La empresa delega en los trabajadores ciertas funciones de dirección, véase la posibilidad de los trabajadores de tomar individualmente decisiones relativas a su trabajo o a sus condiciones de trabajo; 2) Se posibilita la creación de grupos de trabajo semiautónomos, asumiendo así mismo las responsabilidades derivadas de esta transmisión de funciones. 3) Organizando reuniones a estos grupos de trabajo para que puedan discutir y parlamentar sobre todos aquellos problemas que aparecieran en el desarrollo normal del trabajo, y que pudieran afectarles de forma significativa, como podría ser el caso de las condiciones de seguridad e higiene que hubiere en el lugar de trabajo.

Estos ejemplos son a veces utópicos puesto que, las empresas rara vez quieren ceder potestades y capacidades propias de gestión y organización empresarial, pero si bien es cierto, que estas posibilidades existen y que en algunos casos facilitan el desarrollo normal de la convivencia laboral.

**Indirecta:** cuando los trabajadores hacen uso de la representación especializada, es decir, que utilizan a sus representantes como medio de comunicación con la organización a la hora de participar en la toma de decisiones.

Estas formas indirectas hacen uso de diferentes figuras, -Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, Delegado de Personal, Comité de Empresa, Delegado Sindical...- para participar en la actividad de la mercantil, tendrán un carácter más general y encaminado a preservar sus intereses a través de la fijación de condiciones de trabajo, y controlando las decisiones que tomare la empresa, y que pudieren afectarles a sus intereses.

Esta participación indirecta será la propia, o cuanto menos la más utilizada, del Ordenamiento Jurídico Español. Si bien, esta forma de participación puede ejercitarse dentro o fuera de la organización, lo que supondrá una participación interna o una participación externa. Será este el segundo de los binomios antedichos.

**Interna:** consiste en la participación ejercida por los delegados unitarios, o sindicales cuando se traten cuestiones inherentes a la esfera interna de la organización.

**Externa:** consiste en la participación sobre materias externas a la empresa, pudiendo afectar a toda la colectividad del sector.

Si bien es cierto, y permitiéndome cierta licencia interpretativa, la negociación colectiva, podría considerarse interna, habida cuenta de que se trata de una negociación en el seno de la organización de la cual forman parte; si es cierto, que los representantes de los trabajadores reciben en el apoyo de entidades externas (sindicatos), lo que ahí se negocia, son las condiciones propias e internas de los trabajadores que van a prestar servicios en las filas de esa mercantil.

Interpretación compartida por la Doctrina Española, la cual queda recogida así mismo en el texto de, DE LA VILLA (DELAVILLA, 1980), ponen en valor que, esta participación externa puede estar tan integrada dentro de la Organización como la interna; pues los sindicatos son hoy, en cierta medida, elementos de integración de los intereses de los trabajadores e instrumentos para su defensa.

A la vista de esta heterogeneidad de posibilidades cabe decir, que la participación que más se adecúa a las posibilidades reales de los trabajadores, y que hasta ahora, así se viene materializando, es la participación indirecta e interna, es decir, indirecta utilizando a los representantes de los trabajadores, e interna, porque versa sobre temas propios de la organización y se fragua en el interior de la misma.

Yendo un paso más allá, en esta participación de los trabajadores, y partiendo de la anterior base, (indirecta e interna), estará encaminada hacia varias posibilidades:

1). Restringir, 2). Compartir, 3). Asumir el gobierno de la empresa.

1) Restringir: sin implicar corresponsabilidad alguna, suponen una limitación de dicho poder. Se relaciona con la “acción obrera y/o sindical”, en la empresa y se plasman en las competencias de control y vigilancia, y en la capacidad de consulta e informe de o frente a la decisión empresarial.

2) Compartir: cuando hubiere una corresponsabilidad en la decisión, albergando un ambiente de cooperación y cogestión.

3) Asumir: en este momento se produce una autogestión (lo cual implica una eliminación de la figura del empresario, pues sería los propios trabajadores los que ejercen las facultades y competencias legales atribuidas a esa figura)

Como resumen a todas estas formas de participación puede traerse la diferenciación realizada por Lyon Caen, quien propone su propia catalogación:

- i. Una participación en la preparación de las decisiones, con un valor consultivo pero no decisorio.
- ii. Una participación activa en la decisión, con un valor deliberante autónomo
- iii. Una participación activa en la decisión con un valor deliberante compartido con otros.

Por todo ello cabe concluir que, las formas de participar que tienen los trabajadores son notoriamente diversas y que, en muchos casos dependerá de la ubicación geográfica, del desarrollo ético y moral, y por tanto, de la situación socioeconómica del país en el que radique la mercantil a evaluar.

En España la participación se realizará a través de los representantes de los trabajadores, siempre que los hubiere, o individual en aquellas empresas en las que no.

Por tanto se estará a una participación híbrida:

**Directa e interna** cuando no hubiere representantes de los trabajadores (empresas de menos de 6 trabajadores) y son los propios trabajadores los que van a participar en la toma de decisiones.

**Indirecta e Interna**, cuando hubiere representantes de los trabajadores, y los temas a tratar son propios de la organización

**Indirecta y externa**, cuando fueren los representantes de los trabajadores (unitarios, representantes sindicales, o los delegados de prevención) quienes ejerciten el derecho de representación, y este versase sobre temas que no son internos de la organización.

El objetivo último de la participación de los trabajadores, no es otro que, lograr un ejercicio transparente de la actividad empresarial, utilizando la participación de los trabajadores como medio de control, puesto que, la doctrina les reconoce claramente la titularidad jurídica de estos derechos de participación en el ámbito privado e interno de la empresa. (MIGUÉLEZ, 2009)

La participación de los trabajadores en la empresa es una representación de la democracia industrial, aun cuando el poder ejecutivo los ostente el empresario, los trabajadores gozarán de un “contrapoder” que les permite ejercer cierto control sobre la gestión empresarial “control obrero”. Así, el legislador español ha optado, dado el amplio margen que permite la Carta Magna, por un modelo de participación basado en la confrontación y el compromiso entre el capital (empresa) y el trabajo (trabajadores), haciendo uso de la figura de los delegados de prevención como interlocutores, reconociéndoles como “representación participativa” (GALINANA MORENO Y GARCÍA ROMERO, 2003)

Por todo ello, la participación de los trabajadores tiene una doble finalidad: 1) como elemento motivador al hacer partícipes a los trabajadores de aquellos asuntos que le afectan, poniendo en conocimiento tanto los problemas como las posibles soluciones. 2) Como elemento de reconocimiento, dado que les otorga sensación de que pueden ayudar e intervenir en los asuntos que les afectan directamente.

#### 4. Titularidad del derecho de participación en la LPRL

La determinación de sujeto titular del derecho de participación en las empresas es una cuestión que fue prevista en la Directiva Marco 89/391/CEE de 12 de junio, en la cual se atribuye la titularidad de los derechos de información y participación a los trabajadores y a sus representantes, a ambos de manera simultánea; sin embargo el legislador español no ha seguido ese criterio, le entrega, en principio, la titularidad a los trabajadores como así refleja en diversos artículos de la LPRL: *"los derechos de información, consulta y participación forman parte del derecho de los trabajadores "* (art. 14.1), *"el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias "* (art. 18.1), *"el empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación "* (art. 18.2), *"el empresario deberá consultar a los trabajadores "* (art. 33.1) o, en fin, *"los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa "* (art. 34.1)

Así, la controversia aparece cuando la propia LPRL enuncia en su articulado que, no siempre se ejercerán estos derechos *uti singulari*, sino que reconoce la existencia de los representantes de los trabajadores como partícipes de esta titularidad; dejando fuera el típico sistema de división entre titularidad individual y ejercicio colectivo, y asignándoles el ejercicio de los derechos de información y el de consulta. (VALDÉS DAL-RÉ, 1997)

Por tanto, la titularidad de los derechos recogidos en el articulado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reside en los trabajadores, pero su ejercicio tiene una doble vertiente: individual y colectiva, salvo en el supuesto del derecho de participación, que impone su ejercicio a través de los representantes a partir de 6 trabajadores.

El art. 34.1 LPRL anuncia que el ejercicio del derecho de participación se canalizará a través de los representantes existentes en la empresa y de la representación especializada regulada por la propia Ley (los Delegados de Prevención). En el apartado segundo, delimita la intervención de los representantes unitarios y sindicales en esta materia de defensa y protección de los intereses de los trabajadores en seguridad y salud, a las competencias que les fueren asignadas a través de sus normas reguladoras (Estatuto de los Trabajadores y Ley de Libertad Sindical) y con el art. 35 LPRL, se determina que los Delegados de Prevención, serán los representantes específicos en materia de prevención de riesgos laborales, a los que les corresponde el ejercicio de las funciones reguladas en la mentada norma preventiva.

Esta dualidad de representaciones, por un lado, la “general” representación unitaria y sindical y por otro lado la especializada – Los Delegados de Prevención- traerá ciertas complejidades en el ejercicio práctico de la titularidad de estos derechos de participación, sobre todo respecto de la representación sindical, muchas veces excluida de este derecho de participación. La doctrina emanada de los tribunales respecto a los delegados sindicales, no es pacífica, considerando algunas veces equiparables todas las figuras (delegados de prevención y delegados sindicales), y por tanto, equiparables los derechos, y en otras ocasiones, no se les considera como titulares de este derecho y por tanto, excluidos de la entrega de la información relativa a la actividad preventiva de la organización. Sin embargo el art. 10.3.1º de la LOLS, reconoce “...*que tienen derecho a la misma información y documentación que la empresa pone a disposición del Comité de Empresa*”; o a la más específica que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, la empresa deba proporcionar a los Delegados de Prevención, puesto que, en definitiva estos no son otra cosa que los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. [Sentencia nº 4048/2018 de 25 de octubre del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sección 1ª]

Finalmente, tuvo que pronunciarse el Tribunal Supremo en Sentencia de 8 de julio de 2014<sup>13</sup> reconociendo el Derecho de los Delegados Sindicales a acceder a la misma información que el resto de los representantes que hubiere en la organización y por tanto, titular efectivo del derecho de información. Efectivamente la titularidad de estos derechos será cuanto menos controvertida.

En su dimensión estática u orgánica, pertenece a los representantes de los trabajadores (Representantes Unitarios y Sindicales), y en su vertiente más dinámica y funcional se traslada este derecho a los órganos de representación especializada. [Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud]

Los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, no serán unos nuevos órganos de representación de los trabajadores, sino que surgirán de la especialización de la representación unitaria para poder hacerse cargo de esta materia especial, se les atribuyen exclusivamente y asumen los derechos de participación que la LPRL instituye. Consiguiendo así, una separación de las situaciones de conflicto que pudieran darse en la organización, dejando por un lado las de orden general (que serán competencia de la representación unitaria), y por otro lado las que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores.

---

<sup>13</sup> STS 4521/2014 de 8 de Julio, (Tribunal Supremo, 2014)



La titularidad jurídica representativa del derecho de participación en materia preventiva, es la dimensión colectiva del derecho de participación, la cual será ejercitada por los representantes de los trabajadores si bien, nuevamente se verá condicionado en función del tipo de empresa, reconociéndose a los diferentes representantes de los trabajadores, como sujetos ejecutores de este derecho. Estos representantes podrán ser, unitarios del personal (comité de empresa – delegados de personal), representantes sindicales (delegados sindicales), y sobre todo, el reconocimiento especial a la representación especializada objeto del presente trabajo, los delegados de prevención, junto con el Comité de Seguridad y Salud; el cual es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Estará formado por los Delegados de Prevención, y por el empresario o la persona en la que delegue su representación. Tendrá competencias propias que deberán ser tenidas en cuenta como imprescindibles para una correcta implementación de la prevención en la organización. (INSHT, 2000)

Frente a esta titularidad jurídica representativa que ejercen los representantes de los trabajadores, estará la titularidad jurídica individual de este derecho de participación, reconocida a los propios trabajadores, señalando como ejemplo el derecho a participar de la formación dispuesta en el art. 19 LPRL, así como a ser partícipe de cuanta información en materia preventiva necesite el trabajador para poder desarrollar con seguridad su trabajo, conforme consta en el art. 18 de la mentada norma preventiva. Sin embargo participar en los derechos de información y consulta, de los arts. 33 y 34 LPRL, tendrán mayores dificultades de ejecución puesto solo podrá ejecutarse directamente por los trabajadores cuando formen parte de un organización de menos de 6 trabajadores o en el caso de empresa con una plantilla entre 6 y 10 trabajadores y que no cuenten con delegado de personal, por tener éste un carácter voluntario.

Por todo ello, la titularidad jurídica del derecho de participación, en el ámbito privado e interno de la empresa en materia preventiva debe ser considerado, bajo una doble dimensión. Habrá derechos que serán englobados en el genérico término de “participación”, cuya titularidad es claramente subjetiva y pertenecerán individualmente a cada trabajador; sin embargo, muchas veces para poder ser ejercidos necesitarán de la acción colectiva, pasando a tener un cariz de colectividad. (MIGUÉLEZ, 2009)

La participación de los trabajadores, a través de los delegados de prevención, en los asuntos relacionados con esta materia preventiva; será un instrumento que el legislador pone a su disposición para poder llevar a cabo una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. Será un derecho que les permitirá controlar la actividad empresarial.

## V. LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN COMO SUJETOS ACTIVOS DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN

---

### 1. Consideraciones generales

La representación especializada del art. 34.1 LPRL, no es un nuevo órgano de representación, sino que se trata de eso, de una especialización de la representación ya existente a través de una asignación competencial concreta. Hasta la entrada en vigor de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores habían estado representados por los Delegados Unitarios y Sindicales, los cuales, aun cuando tenían concedidas competencias de representación en materia de seguridad y salud en el trabajo, por su carácter propio, más reivindicativo que colaborador, no se ajustaban correctamente a las necesidades de la Directiva Marco 89/391/CEE.

Por ello, la Ley 31/1995 configuró la figura de los Delegados de Prevención, como representantes especializados de los trabajadores en la materia de seguridad y salud laboral, y con esta figura se da cumplimiento al art. 3.c de la Directiva Marco 89/391/CEE, que prevé la necesidad de que los Estados miembros instauren en sus empresas “*un representante de los trabajadores con una función específica en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores*” (BOE, 1989) y que se transpone a nuestro ordenamiento jurídico a través de su incorporación a en el Capítulo V de la Ley 31/95.

Antes de profundizar en la figura de los Delegados de Prevención como sujetos activos del derecho de participación, será necesario explicar esta figura, habida cuenta de que se trata del conector y defensor de los derechos de los trabajadores en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, y por tanto vigilante de la seguridad y salud de los trabajadores, sus compañeros.

Recuperando la definición legal, los Delegados de Prevención serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia preventiva: (art. 35.1.1 LPRL) colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva, impulsar y fomentar la participación de los trabajadores en la actividad preventiva, participar en la toma de decisiones empresariales a través de la consulta por parte del empresario, y ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El delegado de prevención ha de ser elegido por y entre los trabajadores que formen parte del Comité de Empresa, o los Delegados de Personal; salvo disposición en contrario que a través de convenio colectivo que disponga una forma de elección diferente.

El número de representantes variará conforme al número de trabajadores que se encuentren prestando servicio en la Organización; si bien es cierto, que para el cómputo de los trabajadores con contratos de duración determinada habrá de considerarse si el vínculo es superior a un año, en cuyo caso se consideran como trabajadores fijos de la plantilla, o es inferior al año. En este último supuesto, se considera el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación, de modo que cada doscientos días trabajados se computarán como un trabajador más. Como así consta en el art. 35.4 de la LPRL. Será importante conocer el número exacto, o lo más exacto posible de trabajadores que hay en plantilla, y que contabilizan, pues en función de estos, los trabajadores tendrán derecho a un representante más.

Por otra parte, ha de considerarse que, los delegados de prevención con el ejercicio de sus funciones que tienen atribuidas, en las tareas de coordinación, seguimiento y control de la gestión de la prevención por parte del empresario, con el fin último de velar por el cumplimiento de las directrices normativas; que, a través de su participación en el Comité de Seguridad y Salud, podrán hacer valer los derechos de sus representados.

Estos representantes tienen unas características propias siendo las más significativas:

<p><b><u>CARÁCTER REPRESENTATIVO:</u></b> Tiene como objetivo último la defensa de los intereses de los trabajadores.</p>	<p><b><u>ÓRGANO UNIPERSONAL:</u></b> Cada Delegado ostentará la representación de los intereses de los trabajadores frente al Comité de Seguridad y Salud.</p>
<p><b><u>REPRESENTACIÓN ESPECÍFICA:</u></b> Se centran únicamente en la actividad preventiva</p>	<p><b><u>ACTUACIÓN MANCOMUNADA:</u></b> Si fueren varios, su actuación será mancomunada, conjunta, de común acuerdo. [De la misma manera que lo hacen los Delegados de Personal]</p>

*Cuadro 1 de elaboración propia*

Además, de estas características se les exigirá que tengan conocimientos en materia preventiva, habida cuenta de que, para poder ejercer unas encomiendas tan específicas, necesitarán tener formación específica en las mismas.

Recogiendo datos del apartado anterior, donde se dispone que la elección del trabajador que iba a ostentar el cargo de Vigilante de Seguridad se hacía entre los trabajadores con formación específica técnico-preventiva, será de deber continuar con esa estela de “exigencia”, debiendo de tener como mínimo, una formación básica en materia preventiva compuesta por

- Formación normativa sobre derechos y obligaciones (la cual suele ser impartida por los propios sindicatos a los que pertenecen)
- Formación técnica impartida por centros autorizados, en aras de garantizar una conveniente capacitación. (Autorizados por la Autoridad Laboral – RSP Anexo IV)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, únicamente recoge que, la formación deberá ser adecuada y suficiente [Art. 37 LPRL], por lo que, queda al arbitrio de las Organizaciones, determinar qué se considera suficiente y adecuada. Será así mismo, esta Organización la encargada de proporcionar a los Delegados de Prevención esta formación, pudiéndolo hacer con medios propios o a través de entidades especializadas.

El contenido y duración de la misma, deberá ser establecida conforme a las necesidades de la Organización en aras de poder dar cobertura conforme a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, los cuales han sido definidos y evaluados en las Evaluaciones de Riesgos de cada uno de los puestos que forman la estructura organizativa; por tanto, esta formación deberá contener un apartado específico conforme a las contingencias propias de la Organización, dando paso a la lógica coherente incluyendo un contenido que abarque todos los aspectos necesarios para poder desempeñar sus funciones.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no contempla por tanto una modalidad formativa específica, si bien y con el fin de garantizar una formación suficiente y necesaria para poder ejercer sus funciones con total libertad y conocimiento, hay que acudir al Reglamento de los Servicios de Prevención (*RSP*) en su art. 35, para encontrar la “formación para el desempeño de funciones de nivel básico”, que supondría la realización del módulo de formación básica de 30H/PRL, 50H/PRL para empresas que estén incluidas en el Anexo I; o de 60H/PRL, si se tratare de actividades en obra, puesto que este será el mínimo que se les exige a aquellos trabajadores que son designados por la empresa como Recurso Preventivo.

A conclusión semejante ha llegado el Sindicato Osalan de País Vasco, [Centro Autorizado por la Autoridad Laboral] (Osalan, s.f.), la cual debería ser tomada en cuenta por la literatura, para poder unificar criterios y dotar de mayor seguridad jurídica a esta figura, máxime con la actual situación y endurecimiento de las responsabilidades ante una contingencia derivada de un incumplimiento en materia preventiva, y el vago contenido “de suficiente y adecuada”, que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta formación será necesaria para poder desarrollar con la suficiente diligencia las encomiendas asignadas por la Ley. Estas encomiendas serán, competencias específicas que les van a permitir participar de pleno derecho en el tráfico “*prevención/mercantil*”, dado que como ya queda dicho, los Delegados de Prevención, son los sujetos activos del derecho de Participación. Este derecho de participación supondrá la articulación de las competencias y facultades asignadas para poder intervenir en las decisiones de la empresa; sin embargo estos Delegados de Prevención también están sometidos al cumplimiento de unas obligaciones, siendo la más relevante el deber de sigilo, el cual es trasladado de la materia de la representación unitaria y sindical, (Estatuto de los Trabajadores y Ley de Libertad Sindical) con el cual deberán guardar secreto de cuanta información confidencial o sensible se les facilite, pero necesaria para el desarrollo de sus facultades).

Una falta de observancia por parte de estos representantes cualificados podría llegar a considerarse, como una falta para con la seguridad de sus compañeros, de la que incluso podrían llegar a derivarse responsabilidades, dado que han sido elegidos por sus compañeros para velar por la seguridad y salud de todos los integrantes de la Organización.

Para garantizar esta protección, el Estado ha desarrollado un subsistema de medidas de control y garantías, responsabilidades y sanciones, que permitan hacer efectivo el cumplimiento de las reglas de prevención de riesgos laborales. Será un complejo instrumental de responsabilidades y sanciones que tendrán como objetivo común el cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales, para conseguir garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Pudieran llegar a darse incluso, concurrencia de responsabilidades.

El art. 42 LPRL recoge el catálogo de responsabilidades:

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| ▪ Administrativa               | ▪ Social/Laboral con la Seguridad Social |
| ▪ Civil por daños y perjuicios | ▪ Penal                                  |

De las primeras será responsable el empresario, habida cuenta de que él es el garante de principal de la seguridad y salud de los trabajadores dentro de sus instalaciones, siendo por tanto, el sujeto activo; sin embargo, el art. 318 del CP habré la posibilidad a que hubiere otros responsables penales a la vista de su texto *“Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.*

Los Delegados de Prevención a través del ejercicio de sus derechos, concretamente información y consulta, y vigilancia y control, tienen potestad suficiente para poder controlar el cumplimiento de las medidas preventivas, de lo contrario, y a la vista del texto ex art. 318 CP, pudieran llegar a ser responsables penales de un delito contra la seguridad y salud de los trabajadores conforme al TÍTULO XV del Código Penal **-De los delitos contra los derechos de los trabajadores.** -En la actualidad, y de momento, esta responsabilidad está siendo trasladada hacia los Técnicos de Prevención, y Mandos directos de los trabajadores afectados, pero consta amparo legal para trasladar de igual modo, esta responsabilidad a los Delegados de Prevención si se demostrare que una falta real a sus obligaciones tiene nexo causal directo con el daño sufrido por el trabajador.-

Estas responsabilidades emanan de los derechos y las obligaciones que les asisten. Los Delegados de Prevención, tienen derecho a estar informados y ser consultados, además tienen el deber de vigilar y controlar que por parte del empresario se están cumpliendo las garantías suficientes y necesarias para crear un entorno de trabajo seguro, y el derecho de interponer reclamación ante la Autoridad competente en caso de que el empresario no estuviere cumpliendo. Por tanto, el papel encomendado a estos representantes especializados es realmente relevante, puesto que, en su mano está crear, junto con el empresario, un entorno de trabajo seguro para todos y cada uno de los trabajadores que forman parte de la Organización.

Así pues, que los delegados de prevención, puedan participar activamente en el desarrollo de la actividad preventiva será muy importante, conclusión a la que también llegó el legislador de 1995 cuando en la LPRL estableció esta posibilidad.

## **2. Los Delegados de Prevención como sujetos activos del derecho de participación.**

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 35 crea la figura de la representación especializada y les reconoce unas competencias y facultades específicas para canalizar el derecho de participación que tienen reconocidos todos los trabajadores.

Serán considerados estos Delegados de Prevención como un medio puesto a disposición por la norma preventiva, para que los trabajadores puedan hacer llegar a los empresarios sus inquietudes, necesidades o motivadores. Por ello, esta participación se reconoce como la forma que tienen los trabajadores de intervenir en las políticas de seguridad y salud. (VALDÉS DAL-RE, 1997)

Esta participación se ejercitará de varias maneras, dado que, los Delegados de Prevención ostentarán de forma individualizada la representación de los intereses de los trabajadores, pudiendo dirigirse directamente al Empresario o al Comité de Seguridad y Salud; o bien, ejercitarla de forma mancomunada en las sesiones de control que se realizan en estos Comités de Seguridad y Salud<sup>14</sup>.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 34.2 *in fine*, les asigna a estos representantes especializados unas competencias específicas en materia de información y consulta, negociación, y vigilancia y control; pudiendo además ejercitar acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes si observaren algún incumplimiento; no en vano, las facultades que les son atribuidas por parte del Estatuto de los Trabajadores se refieren a la presencia y toma de contacto en los temas que pueden afectar a la Seguridad y Salud de los trabajadores dentro de la Organización, y a ser informados de cuantas decisiones en dicha materia afectaren de forma significativa al devenir de la Organización, afectando directamente a los trabajadores.

Esta disposición normativa supone un desarrollo especial de la norma general, el art. 64.1.9º a y b, del Estatuto de los Trabajadores, atribuye a los Representantes de los Trabajadores (y por ende, a los Delegados de Prevención) una importante función de vigilancia en el cumplimiento de la legislación laboral por parte de la empresa.

---

<sup>14</sup> el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado destinado a ejecutar la vigilancia y control sobre las disposiciones empresariales en materia preventiva.



El nivel de participación en el que están los Delegados de Prevención debe ser entendido como: **privado, indirecto, colectivo y representativo**, habida cuenta de que, actuarán dentro del ámbito privado de la organización, lo harán de forma indirecta y colectiva puesto que defienden los intereses de la colectividad (del conjunto de los trabajadores) y son por tanto, los representantes de los trabajadores.

Al no formar parte de la dirección de la empresa, la participación de estos Delegados de Prevención no podrá considerarse dentro de un sistema de codecisión, sino que ejercen el llamado “control obrero” fiscalizando la intervención de los representantes de la empresa a través del ejercicio de sus competencias. No tendrán potestad alguna de participar en la toma final de decisiones, pero sí, participar en los procesos previos a través del ejercicio de su derecho a ser consultados.

Por tanto, la forma de participar que van a tener estos delegados de prevención se materializa a través del ejercicio de las competencias y facultades que les son asignadas, habrá de señalarse que, estas competencias son concretas a la materia preventiva, y ejercidas por todos y cada uno de los representantes especializados; así mismo, para el ejercicio de estas competencias, se les provee de una serie de facultades propias. Por lo que, unas y otras estas conectadas y son necesarias entre sí, para un ejercicio efecto, se utilizarán las facultades para materializar las competencias.

Los representantes de los trabajadores tendrán competencias **de negociación** -habida cuenta de que son el instrumento de desarrollo de la negociación colectiva-; **de información y consulta**, -pues determinadas acciones a ejecutar por la empresa deberán de ser previamente informadas y consultadas a estos representantes, aun cuando no tengan capacidad de decir, si tienen derecho a estar informados y a emitir informe de cuantas cuestiones les sean consultadas; y **de vigilancia y control** –deberán vigilar que la Empresa da cumplimiento a toda norma vigente que pudiese afectar a los trabajadores-

La labor más importante que tienen encomendada los Delegados de Prevención, será la Vigilancia y Control de la actividad empresarial, pues será aquí, donde verdaderamente puedan verificar activamente que la empresa está dando cumplimiento a sus obligaciones en materia preventiva. Adicionando el resto de competencias, podrán intervenir en el desarrollo de la actividad preventiva, ejercitando un efectivo control a través de la intervención en las sesiones de control del Comité de Seguridad y Salud, donde les debe ser entregada la información necesaria y suficiente para poder ejercitar el mentado derecho.

Por tanto, se puede decir que estas competencias están íntimamente vinculadas entre sí, necesitándose unas a otras, para poder ejercitar una real y efectiva intervención en materia preventiva; se les otorgan incluso, autoridad suficiente para formular acciones legales en caso de incumplimiento. Si bien es cierto, que ellos mismos, deberán dar riguroso cumplimiento a las competencias que les han sido concedidas, a través de una implementación escrupulosa de las facultades que tienen a su disposición.

Con el sistema de representación especializada lo que se pretende es, dotar de mayor seguridad a los representantes de los trabajadores que van a ejercerlo, por ello, se les asignan estas competencias y facultades participativas, más amplias y específicas que las reconocidas inicialmente en el Estatuto de los Trabajadores a los representantes unitarios y a los sindicales en la Ley de Libertad Sindical, y que son acordes para una mejor defensa y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Las mentadas competencias pudiéranse entendidas como un derecho pasivo, en el sentido de que la iniciativa sobre qué información se traslada, o qué se consulta, será discrecional del empresario. Si bien es cierto que deberán ser informadas cuantas eventualidades surjan en el devenir diario de la Organización y sean, ya no solo de relevancia suficiente, sino específicas de la materia y por tanto, deben ser trasladadas al Comité de Seguridad y Salud, para poder ser conocidas, evaluadas y comentadas por las partes implicadas.

Por tanto, la consecuencia más relevante de la asignación de estas competencias será fiscalizar si efectivamente por parte de la Empresa se están cumpliendo todas las disposiciones legales que han sido promulgadas para crear entornos de trabajo seguros, y por tanto garantizando la seguridad y la salud de los trabajadores que allí acuden.

En adición a estas competencias encaminadas a ejercer las funciones de participación, estos trabajadores tienen atribuidas otras relativas a la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. El derecho de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales, y del estado de las condiciones de trabajo está recogido y reconocido en el Estatuto de los Trabajadores concretamente en el literal de los arts. 64.1 y 8 a. y b. , y en el 19.3. También están facultados para acompañar a los técnicos de prevención cuando estos hicieren evaluaciones de riesgos, investigaciones de accidentes, o las propias inspecciones de seguridad e higiene; y no solo tendrán derecho a acompañarlos, sino que también podrán ser partícipes en ellas. Si bien, el estudio de estas competencias no será objeto específico del presente trabajo.

Los Delegados de Prevención tendrán unas encomiendas específicas para poder ejercer la representación de los trabajadores. El art 36 de la LPRL, establece cuáles serán las Competencias y Facultades de los Delegados de Prevención:

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>FACULTADES</b>
Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva	Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	Tener acceso, con las limitaciones previstas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 LPRL	Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores
Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de normativa de prevención de riesgos laborales	Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
Cuando no hubiere Comité de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención ejercerán sus encomiendas	Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.
	Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

*Cuadro 2 – Elaboración propia con base al contenido de la Ley PRL*

Como contrapunto al ejercicio de estos derechos de participación, el legislador ha previsto unas salvaguardas que serán inherentes a la figura del Delegado de Prevención. Con esto se pretende proteger a quienes desempeñan las funciones de representación y participación, estableciendo una tutela que permita desarrollar de forma real y efectiva dichas funciones. Siguiendo el art. 11.5 de la Directiva Marco bajo la rúbrica “garantías”, se establecen los medios de protección de los representantes de los trabajadores.

Esta Directiva dispone que los Estados miembros velarán porque los representantes de los trabajadores gocen, en el ejercicio de sus funciones, de la protección y las garantías necesarias y suficientes que les permitan desarrollar de manera adecuada y eficiente las encomiendas requeridas. [Ex-Art. 7 de la Directiva 2002/14/CE.]

A consecuencia del reconocimiento de los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, quedarán sometidos a la protección de las garantías contenidas en el art. 68 ET. Estas garantías están dirigidas a que los Delegados de Prevención tengan crédito horario suficiente para el ejercicio de estas encomiendas legales, y sean formados adecuadamente, por parte del empresario [ex art. 12.3 de la Directiva Marco, “*derecho a una formación adecuada*”] para garantizar que tienen las capacidades y habilidades, necesarias y suficientes para poder ejercitar con coherencia las tareas encomendadas. Esta formación además, deberá ser actualizada con la periodicidad necesaria para evitar que los delegados de prevención se queden desactualizados.

Por todo ello se puede concluir que, la figura de los Delegados de Prevención son reconocidos como los garantes de la seguridad y salud de los trabajadores dentro de la organización, debiendo hacer uso de las competencias y facultades que les han sido asignadas para poder controlar el cumplimiento de las disposiciones normativas. Cumplimiento por parte del empresario, pero también por parte de los trabajadores. Y para ello, podrá hacer uso de sus derechos de información y consulta, en aras de participar activamente en el desarrollo de la actividad preventiva dentro de la Organización.

## VI. EL DERECHO DE INFORMACIÓN

---

### 1. Consideraciones normativas generales: los derechos de información en el ET y la LPRL

Para poder dar cumplimiento real al derecho de participación que por la Ley, ha sido reconocido a los Representantes de los Trabajadores, es necesario que el empresario informe y consulte a la parte social de cuantos acontecimientos en materia preventiva acontezcan dentro de la Organización y afecten o puedan afectar a los trabajadores.

El art. 64.1 ET define la información como: *“la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.”*

También definido en ese art. 64.1 e), La consulta consta como *“el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.”*

Durante la aplicación de estos derechos de información y consulta, *“el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.”* (art. 64.1 *In fine*)

Por tanto, se crea una situación de vinculación contra puesta, el deber del empresario de informar y consultar a los representantes de los trabajadores sobre las materias que pudieren afectar a los trabajadores, y el derecho de los trabajadores a ser informados (a través de sus representantes) de todo aquello que acontezca en la Organización y que pudiere afectarles de forma significativa. Si bien, y conforme consta en el tenor de la norma, se deberá tener en cuenta tanto los intereses de la empresa, como los de los trabajadores, y deberá intervenir en todas las comunicaciones bajo el principio de la buena fe, pues expresamente dice la norma que actuarán con espíritu de cooperación. Así consta en el art. 89.1 ET párrafo tercero: *“Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”* y ratificado en la STSJ País Vasco 1906/2019.

A groso modo, el Estatuto de los Trabajadores enuncia en el tenor del art. 64, los derechos de información y consulta que tienen reconocidos los representantes de los trabajadores desde el punto de vista general, así como la periodicidad con que la empresa debe trasladar el contenido de la información.

Concretamente en el apartado 2.d), se exponen los puntos sobre los que deberán ser informados en materia preventiva: *“De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen”*

Así mismo, dicho precepto evoca la posibilidad que tienen estos representantes de emitir informe como medio de interpelación de sus intereses al empresario. Informe que deberá guardar unas formas y unos tiempos, y sobre el cual, el empresario deberá dar una respuesta fundamentada en criterios objetivos y razonables que excluyan la arbitrariedad de la decisión empresarial.

La Ley de Libertad Sindical, en su art. 10.3.1<sup>15</sup> expone el derecho que tendrán los representantes sindicales de recibir la misma información que sea trasladada a los representantes unitarios de los trabajadores, cuando estos no forman parte del Comité de Empresa. Por tanto, estos representantes también entran dentro de los destinatarios de las obligaciones de información del empresario, debiendo dar traslado de la misma información. Este es un punto de controversia, en tanto que, en algunas ocasiones no ha sido tenido en cuenta este derecho de equiparación con los representantes unitarios de los trabajadores, y han tenido que acudir al orden jurisdiccional para hacer valer sus derechos. (STSJ de Galicia nº 4048/2018 de 25 de octubre)

---

<sup>15</sup> Art. 10.3.1 Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

La intervención de los Tribunales ha sido primordial para poder interpretar la norma que a primera vista puede ser clara, pues en el tenor del texto se evidencia la equiparación de estas dos figuras de representación, si bien, como no siempre forman parte del Comité de Empresa se suelen quedar fuera de la materialización del derecho de información y por tanto no les es transmitida esta información, que también es necesaria para el desarrollo normal de su actividad sindical. Ha tenido que ser la doctrina constitucional y de casación unificadora, quien sienta las bases del derecho a la libertad sindical en este ámbito de los derechos de información. Así el Tribunal Constitucional en Sentencia 213/2002 señala que, *“para el ejercicio cabal de la acción sindical, la Ley Orgánica de Libertad Sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que el estatuto de los trabajadores destina a los miembros de los comités de empresa y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores, por tanto, a traves de la explicita remisión a lo dispuesto en el art. 64 ET, se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de disponer al comité de empresa...”* Con lo que se reconoce la titularidad de pleno derecho de los Delegados Sindicales de acceder a la misma documentación e información que sus homólogos los Delegados de Prevención.

Finalmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como norma propia de la materia, también acoge estos derechos, y faculta a los Representantes de los Trabajadores a: ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; como medio para el ejercicio de su derecho de información contemplado en el ordenamiento jurídico español.

Estas facultades permitirán instrumentalizar el derecho de información que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha reconocido a los trabajadores o a sus representantes en el caso de que los hubiere. En los apartados b), c) y d) del art. 36.2 se recogen estas facultades que serán necesarias para el ejercicio de las competencias que les han sido asignadas. Por ello, se puede afirmar que, la información en sí misma es un elemento de participación, pues con el conocimiento de los hechos y las circunstancias concretas, se puede promover una eficaz actuación de los Delegados de Prevención, a través de la presentación de propuestas de mejora que permitan iniciar procesos de diálogo sobre aquellos asuntos que les han sido informados.

De esta información deviene el fundamento de la competencia y del derecho a ser consultados, pues deberán tener conocimiento de aquello que sucede en la Organización, para poder emitir informe, y ejercitar el control y vigilancia empresarial al que están autorizados, en definitiva a ejercer de pleno derecho el ejercicio de la participación en la actividad preventiva.

El reconocimiento de todos estos derechos supone, a sensu contrario, la imposición de una obligación; en el caso concreto, esta obligación recae sobre la figura del empresario, quién deberá estar y pasar por la disposición normativa que le obliga a informar a los representantes de los trabajadores de cuanto acontezca en la organización y tenga especial relevancia para el desarrollo de sus funciones de participación. En la materia preventiva este traslado de información deberá realizarse sobre los Delegados de Prevención, y sobre los Delegados Sindicales, conforme establecen la jurisprudencia casacional y de unificación de doctrina, y concretamente se trasladará información sobre: el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen. (Ex art. 64.2.d))

Por todo ello, el art. 18.1 LPRL<sup>16</sup> recogerá esta obligación del empresario, que además la reconoce, como una obligación correlativa a su deber de protección, debiendo informar al personal de la empresa de todas las cuestiones que pueden afectar a su seguridad y salud. Este apartado primero del art. 18 LPRL hace referencia a la titularidad individual del derecho de participación ejercitada por los trabajadores, lo que supone que debe proporcionar de forma personalizada la información contenida en el tenor del apartado primero del art. 18, haciéndoles llegar a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos, así como la forma de prevenirlos, para que conozcan de forma directa aquello que les afecta y tomen conciencia de cómo hay que trabajar, implementando métodos de trabajo seguro, y cómo deben de protegerse, haciéndoles partícipes directos de su propia seguridad, con el fin de conseguir un ambiente de trabajo seguro.

---

<sup>16</sup> Art. 18.1 LPRL: A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

In fine: ...no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.



El párrafo final de este art. 18.1 LPRL, se reconoce la figura de los Delegados de Prevención como canal de comunicación con los trabajadores, pues es competencia de estos representantes el fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el cumplimiento y observancia de las medidas de seguridad adoptadas. Con el acceso a esta información se pretende crear un entorno de trabajo más seguro, y en el que se garantice, y se vele por la salud de los trabajadores.

Por tanto, este art. 18 contempla la información que con carácter general el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores y a sus representantes, sin embargo, al no ser un *numerus clausus*, se debe acudir a otros preceptos de esta Ley de Prevención de Riesgos Laborales que hacen referencia a cuestiones concretas, de las que deben ser informados en particular.

Para poder conocer el resto de cuestiones que serán objeto de información, hay que acudir a los siguientes artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- 1) Art. 20 sobre primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación
- 2) Art. 21.1.a) sobre situaciones de riesgos grave o inminente
- 3) Art. 22.1 sobre reconocimientos médicos
- 4) Art. 24 sobre coordinación de actividades empresariales
- 5) Art. 26 sobre riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores jóvenes
- 6) Art. 28 sobre los trabajadores temporales y las empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores y sus representantes, son los sujetos pasivos de la obligación de informar que tienen los empresarios y por consiguiente, han sido reconocidos por la norma como sujetos activos del derecho de información contenido en el art. 36.2 b), c) y d) de la LPRL, en el que se regulan los distintos aspectos sobre los que deben de recibir información.

Sin embargo, nuevamente se está frente a un *numerus apertus* y por consiguiente no se contempla el catálogo completo de estos derechos; por lo que también es necesario acudir a otros preceptos de la norma preventiva para completar el catálogo de derechos; concretamente hay que acudir al contenido del art. **36, 18, 22 y 23**. Así mismo, las disposiciones reglamentarias de la Ley de Prevención, acogen preceptos que se refieren a información que deberá ser trasladada a los Delegados de Prevención.

A modo de ejemplo puede señalarse, el art. 5 del Real Decreto 485/1997 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; el art. 11 del Real Decreto 486/1997 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, el art. 4 del Real Decreto 487/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos para los trabajadores; el art. 12 del Real Decreto 664/1997 sobre exposición a agentes biológicos o el art. 7 del Real Decreto 374/2001 sobre exposición a agentes químicos.

Con todo ello, lo que se pretende es que, los Delegados de Prevención y por ende, los trabajadores, tengan acceso a cuanta información sea necesaria para poder desarrollar con eficacia las competencias y facultades que esta Ley 31/1995 les ha otorgado, para conseguir crear entornos de trabajo seguros, pues el fin último de la Prevención de Riesgos Laborales es dotar de seguridad a los trabajadores que acuden al centro de trabajo.

Este derecho de información, también consta recogido en la ISO 45.001, el cual, será de obligado cumplimiento para todas aquellas empresas que decidan acceder a la certificación de este Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta norma pretende blindar aún más, el derecho de los trabajadores a ser informados de cuanto acontezca en la organización y sobre todo, que tenga implicaciones en materia preventiva, aumentando la participación de los Delegados de Prevención en las cuestiones de desarrollo de la actividad preventiva.

En este sentido, en el apartado b) del Epígrafe 5.4 se establece la obligación de: *“proporcionar el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión”*. Se establece el derecho a la información relativa a la Política de Prevención, a los objetivos de la actividad preventiva y la planificación para lograrlos, a los controles aplicables a la contratación o subcontratación, los requisitos para establecer la formación necesaria y dar cumplimiento al art. 19 LPRL...

Nuevamente con la norma internacional se pretende cerrar este apéndice normativo que ampara el derecho de información que tienen reconocido, tanto los trabajadores como sus representantes en la figura de los Delegados de Prevención, si bien, no debe caerse en la tentación de contemplar este derecho como un mero reconocimiento de facultades, sino que este derecho de información es la herramienta necesaria para poder ejercitar las competencias que la ley atribuye a los Delegados de Prevención, por lo que será necesario analizar la calidad y la cantidad de la información transmitida que permite a los Delegados de Prevención, ejercer eficazmente una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte del empresario.

Para poder garantizar la operatividad de su intervención, la Ley reconoce, este derecho de información con una doble vertiente, activa y pasiva, en función de cómo le llega a los Delegados de Prevención esta información.

## **2. El contenido del derecho de Información**

La operatividad de la intervención de los Delegados de Prevención a través de Derecho de Información tiene dos vertientes, en función de cómo se enfrentan a esa información:

La información pasiva: comprende el propio derecho a recibir la información emitida y puesta a disposición por parte del empresario, a sensu contrario esta información pasiva, genera en el empresario la obligación de proporcionar a los Delegados de Prevención una información veraz, completa y comprensible. En este momento, los representantes de los trabajadores son meros receptores de información, tanto de la emitida directamente por el empresario, como la que les es trasladada a través de los Servicios de Prevención, de los trabajadores designados (Art. 36.2.d) LPRL), y de la Autoridad Laboral (art. 40.2LPRL)

Por el contrario, en el caso de la información activa, los Delegados de Prevención podrán acceder directamente a las fuentes de información y recabarla de manera autónoma a través de las vías establecidas para tal efecto, dando cumplimiento a límites básicos de convivencia empresarial, esto es, no interferir de forma significativa, en el desarrollo normal de la actividad laboral de los trabajadores, o de los lugares de trabajo que van a ser objeto de intervención. (Art. 36.2.e) LPRL)

También se está ante una situación de información activa cuando fueren los Delegados de Prevención, los que en el ejercicio de su libertad de comunicación y difusión de la información, trasladen al resto de trabajadores, a la Autoridad Laboral, al empresario..., la información obtenida de sus investigaciones e intervenciones, pudiendo incluso sacar conclusiones y emitir informe. Van a ser ellos los difusores de información al resto de partes interesadas. (ROMERAL HERNANDEZ, 2018)

#### a) **Los derechos de información pasiva**

Se atenderá que la información recibida por los trabajadores tiene el carácter de pasiva cuando los Delegados de Prevención serán meros receptores de información relativa a **los riesgos a los que están expuestos los trabajadores**. El empresario debe dar traslado tanto de los riesgos generales de la organización, como de los riesgos específicos de cada uno de los puestos de trabajo.

Con esta información se pretende dar cumplimiento al deber de protección y prevención, a la vez de que se advierte a los trabajadores sobre los riesgos que les afectan; los trabajadores y los Delegados de Prevención tienen derecho a conocer cuáles son los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, para ello, los empresarios deberán dar traslado de las Evaluaciones de riesgos, cuyo contenido deberá basarse en los principios de acción preventiva del art. 15 de la LPRL<sup>17</sup>, en aras de garantizar un puesto de trabajo seguro y la efectividad de la acción preventiva, pues el tenor del art. 14.1 de esta misma Ley dispone que: *“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*

---

<sup>17</sup>Art. 15.1 LPRL El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El contenido de esta obligación costa detallada **art. 18.1. LPRL “Información, consulta y participación de los trabajadores.** *1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con: a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior. c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.”*

A este artículo se le debe adicionar el contenido del art. 20 LPRL relativo a las medidas de emergencia: *“analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento”*

Y el contenido del siguiente, pues el tenor del art. 21.1.a) LPRL **recoge la relativa a las situaciones de riesgos grave o inminente:** *“1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a: a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección”*

Con esta información sobre la situación general de la organización, y la específica de cada puesto, se pretende que los trabajadores y los Delegados de Prevención conozcan los riesgos derivados de la actividad laboral, y tomen conciencia tanto de sus condiciones de trabajo, como del estado de su lugar de trabajo, consiguiendo una mayor implicación en el desempeño de la actividad preventiva; además esta información les va a permitir participar y colaborar con el empresario en la actividad preventiva con conocimiento de la situación real de la Organización.

En este mismo sentido es obligado mencionar la información derivada de las disposiciones reglamentarias que desarrollan la ley,<sup>18</sup> así la información relativa a posibles contaminantes químicos (entrega de fichas de datos de seguridad), las condiciones higiénicas del área de trabajado de cara a detectar que no hubiere ningún contaminante químico cuya inhalación pudiere derivar en una enfermedad profesional, si las condiciones del puesto son conformes a las evaluaciones ergonómicas e higiénicas -habiéndose tenido en cuenta todos los agentes físicos que infieren en el puesto (luz, corrientes de aire, temperatura...)-

**El resultado de las inspecciones de seguridad** de las que emanan que efectivamente el puesto cumple con las disposiciones reglamentarias del RD486/1997; y que todas las máquinas/herramientas/útiles de trabajo cumplen con las normativas propias el RD 1215/1997 de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo; o el RD Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Los Delegados de Prevención, tendrán derecho a conocer la situación integral del puesto, y conocer si efectivamente todos los riesgos inherentes al mismo han sido evaluados, y realizadas todas propuestas de las medidas correctoras o preventivas a implementar para aquellos casos en los que los riesgos no hayan podido ser eliminados.

Los Delegados de Prevención también **deberán recibir información de aquellos que ejercen las funciones preventivas** conforme consta en el literal del art. 36.2.d) LPRL, así el empresario deberá trasladar a estos representantes la información recabada de los Servicios de Prevención, Propio o Ajeno, y de los Trabajadores Designados, o incluso directamente de los empresarios, cuando fueren ellos los encargados del ejercicio de la actividad preventiva.

No consta en la Ley cual es la forma que debe guardar la información, ni el contenido de la misma; pero deberá ser suficiente para poder dar cumplimiento efectivo al literal del art. 36.2.b) *“Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones...”*; por tanto se entiende que deberá darse traslado de cuantas actividades realicen estos trabajadores designados o Técnicos de Prevención y que puedan ser significativas para el ejercicio de sus funciones.

---

<sup>18</sup> Reales Decretos especificados en la página 39 del presente trabajo.

Este último punto es significativo dado que, el material con el que trabajan y que elaboran tiene un carácter notoriamente técnico, y de difícil comprensión en algunas ocasiones, y máxime para aquellos que sean legos en la materia.

Esta información suelen ser, evaluaciones higiénicas, ergonómicas o de seguridad, así como inspecciones de los lugares de trabajo. Respecto de todas ellas, no solo tendrán derecho a recibir informe, sino que además, y cómo quedará señalado un poco más abajo podrán acompañar a los técnicos habilitados en el durante el transcurso de estas evaluaciones.

Esta obligación de transmisión también será trasladable a la información que al empresario le llega desde la Autoridad competente, ya sea Laboral, Sanitaria o incluso de Industria en aquellos casos en los que hubiere relación con maquinaria, productos, o las herramientas de trabajo. (Art. 36.2.b) *in fine* LPRL) <sup>19</sup>

**La información específica que debe ser trasladada a los trabajadores, proveniente de la Autoridad Laboral**, es la contenida en el art. 44.1 *in fine* LPRL, relativa a la paralización de los trabajos: “... *Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación*”

Con la obligación final que este precepto le impone al empresario, dar cuenta a la Autoridad Laboral de que se ha producido el cumplimiento de la notificación, la norma deja entrever, la voluntad del legislador de que se deje constancia por escrito de este traslado.

A consecuencia de las **interacciones de varias mercantiles en un mismo centro de trabajo**, se generan nuevos datos objeto de ser informados a los Delegados de Prevención. Estos deberán recibir información sobre los contratos celebrados con otras empresas que vayan a prestar servicios dentro de un mismo centro de trabajo, y así deberá darse traslado de los contratos de obra suscritos con las contratas o subcontratas, además de los riesgos que aportan cada una de ellas al lugar de trabajo.

---

<sup>19</sup>Art. 36.2.b) *in fine* LPRL: “... *así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”

En esencia deberán **recibir información de las contratas y subcontratas** con las que conjuntamente van a trabajar, especial carácter tendrá la información cuando estos Delegados de Prevención pertenecieran a la empresa principal, y los trabajadores de las contratas o subcontratas van a entrar a sus instalaciones, así mismo, será relevante saber si son contratas/subcontratas de misma o distinta actividad, dadas las consecuencias derivadas de cada una de ellas.

La información que deberán transmitirse irá vinculada con los riesgos inherentes al lugar de trabajo, y los contratistas/subcontratistas deberán informar de las evaluaciones de riesgos de sus puestos, especificando claramente las tareas a realizar (para que a través de los contratos, los Delegados de prevención puedan verificar que las tareas a realizar son la mismas que las contratadas), y las herramientas, productos químicos, o elementos de trabajo que van a introducir dentro de las instalaciones de la mercantil principal. Será de deber informar sobre el estado óptimo de todo aquello que va a ser introducido en las instalaciones y que afectarán a todos los trabajadores que allí operen.

Para todo lo antedicho, el art. 24 LPRL crea la figura de la coordinación de actividades empresariales, la cual tiene su propio Real Decreto de desarrollo. El RD 171/2001 introduce en su art. 15.1<sup>20</sup> la obligación para los empresarios de informar a los Delegados de Prevención de los contratos suscritos. En aras de garantizar y favorecer el ejercicio de las funciones representativas de vigilancia y control y de cooperación en la coordinación de actividades empresariales, los empresarios recíprocamente se informaran de los riesgos concurrentes, los cuales deberán ser trasladados a sus respectivos Delegados de Prevención.

Las empresas concurrentes deberán trasladar a sus delegados de prevención las indicaciones dadas por el empresario titular relativas a las medidas a aplicar en caso de emergencia (art. 9.3 RD 171/2004<sup>21</sup>)

---

<sup>20</sup>Art. 15.1 RD 171/2004: “Para el ejercicio de los derechos establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1.o del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo”

<sup>21</sup> Art. 9.3 RD 171/2004: “Los empresarios concurrentes deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”



También se debe informar a los Delegados de Prevención sobre la necesidad extraordinaria de extender a un cuarto nivel la subcontratación. Esto solo es permitido por la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción cuando se justifique la necesidad especial de una tarea, o circunstancia de fuera mayor.<sup>22</sup> Esta misma Ley recoge la obligación de informar a los Delegados de Prevención de todas y cada una de las empresas concurrentes, sobre las contrataciones y subcontrataciones que se ejecutan en la obra. (Art. 9 Ley 32/2006), en aras de garantizar que no se extiende este nivel de subcontratación, dando acceso al libro de subcontratación en el que consta relatadas todas las empresas intervinientes, así como el grado en el que se encuentran. Este Libro deberá estar siempre en el lugar de trabajo y con disposición de acceso.

Con esta información mutua se pretende garantizar un desarrollo seguro de la actividad concurrente, asegurando que todos los delegados de prevención tienen la información suficiente y necesaria, respecto a esta concurrencia, para poder desarrollar correctamente su intervención, y confirmar que todos los trabajadores son conocedores de los riesgos a los que se enfrentan durante la concurrencia de los trabajos.

Consideración especial, tendrán también los trabajadores de las **Empresas de Trabajo Temporal**; los Delegados de Prevención deberán ser informador de aquellos trabajadores que forman parte del capital humano de su organización, pero que pertenecen a una empresa de trabajo temporal, para poder incluirlos dentro de sus actividades representativas y someterlos a su protección. Obligación establecida por el art. 28.5 LPRL, en relación con el art. 17.1 de la Ley 14/1994 de ETT, desarrollados ambos, por el art. 4.3 del RD 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad en las ETT.

La información que se traslada debe centrarse sobre todo en la especificación del puesto de trabajo que va a ocupar, el trabajo que va a desarrollar en el puesto, sus riesgos y medidas preventivas, y la información y formación recibidas por el trabajador.

---

<sup>22</sup> Art 5.4. Ley 31/2006: “ El contratista deberá poner en conocimiento del coordinador de seguridad y salud y de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren relacionados en el Libro de Subcontratación la subcontratación excepcional prevista en el apartado anterior”

Toda esta información debe ser considerada como la mínima y necesaria para el correcto desarrollo de su actividad de vigilancia y control, pues si los Delegados de Prevención no obtienen del empresario todas estas informaciones no serán capaces de ejercitar el resto de competencias de tienen asignadas, pues que van a controlar o vigilar sino saben cuántas subcontratas trabajan con ellos, o cuanto de los trabajadores que están en las filas de la organización son de una ETT; o cómo van a garantizar la seguridad en el puesto de trabajo, si desconocen los informes técnicos que manifiestan los riesgos a los que están sometidos, y las medidas necesarias para poder eliminarlos o cuanto menos, mitigarlos...

En esencia, el empresario debe dar fiel cumplimiento a estas obligaciones para poder asegurarse de que los Delegados de Prevención podrán velar con todas las garantías de la seguridad y salud de los trabajadores que representan, incluyendo a los trabajadores de la ETT en tanto que, prestan servicios dentro de su área de protección.

#### **b) Los derechos de información activa**

Si bien, esta posibilidad de información no queda ahí, como consta al comienzo del apartado, la Ley ampara a estos Delegados de Prevención a que ellos mismos accedan a cierta información, a través de la llamada información activa. Con este tipo de información, lo que el legislador pretende es que los delegados de prevención accedan libremente a determinadas fuentes de información.

Es reconocido como el **derecho a recabar información**, pues la LPRL capacita al delegado de prevención para la búsqueda de información a través de cuantos medios tenga a su alcance.

Para ello, deberá solicitar al empresario que el “acceso” a la información que tiene derecho, sea reconocido en su sentido más amplio, lo que implica poder disponer de la documentación para el ejercicio de sus funciones, dado que, en muchas ocasiones el trasladado verbal de la información resulta insuficiente, y es necesario disponer de los documentos para poder hacer un estudio de la situación real, disponer de las evaluaciones de riesgos, o de la planificación de la actividad preventiva, resultará muy importante para poder conocer los riesgos a los que se encuentran sometidos los trabajadores, y sobre qué se va a trabajar y con qué medios y plazos. En definitiva conocer la materialización de actividad preventiva tanto concreta de un puesto, o la global de toda la organización.

Esto ha estado siendo fuente de controversia, lo que ha supuesto el pronunciamiento de los tribunales, así consta en Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 de diciembre de 2005<sup>23</sup>, y de Andalucía – Málaga de 29 de enero de 2013<sup>24</sup>, ante la negativa de una empresa de dar traslado de la evaluación de riesgos, dado que consideraban que, con permitirles el examen y la consulta a los Delegados de Prevención era suficiente para conocer la situación del puesto. Ambas sentencias recogen que para que sea efectiva la vigilancia y control de la actividad preventiva por parte de los Delegados de Prevención, será necesario un traslado efectivo de la información.

Cuando la **información fuere relativa a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, ha sido el Alto Tribunal quien se ha manifestado en STS 946/2016 de 24 de febrero de 2016, estableciendo el derecho de los Delegados de Prevención a acceder a los informes y los documentos resultantes de estas investigaciones del mismo modo, que se traslada a la Autoridad Laboral, puesto que dichos informes forman parte del proceso global de la evaluación de los riesgos laborales, y el acceso a sus resultados forma parte del derecho a la información sobre la evaluación de riesgos comprendido en el art. 23 LPRL.

A mayor abundamiento y para poder continuar con esta “autogestión” en el acceso de la información, los Delegados de Prevención podrán **visitar los lugares de trabajo**. Podrán por tanto, acudir a los lugares donde los trabajadores llevan a cabo la actividad laboral para conocer de primera mano las condiciones de trabajo que allí concurren, el cumplimiento de las normas preventivas y las medidas acordadas, pudiendo para ello acceder a cualquier zona de los mismos e interactuar con los trabajadores que allí presten servicios, con la única condición de no alterar el desarrollo normal del trabajo.<sup>25</sup>

Este derecho tampoco puede verse limitado en relación a aquellas zonas de trabajo que se considerasen de acceso restringido o limitado a determinado personal, los delegados de prevención deberán informar al empresario de su interés en acceder a esta zona restringida en aras de garantizar su integridad física durante el desarrollo de la visita, accediendo a la zona con un técnico habilitado, pues la LPRL no establece ninguna zona del centro de trabajo como vetada a los efectos de inspección.

---

<sup>23</sup> STSJ de Cataluña Nº 809/2006

<sup>24</sup> STSJ de Andalucía-Málaga Nº 1758/2013

<sup>25</sup> Art. 36.2.3) LPRL : *Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo*

Con la finalidad de mantener una efectiva **coordinación de actividades empresariales**, los Delegados de prevención están facultados para comunicarse entre ellos, para mejorar las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales y así comprobar que por todas las empresas concurrentes se está dando cumplimiento de las normas preventivas, y que ningún trabajador está viéndose expuesto a riesgo alguno, que todos tienen la información necesaria para el correcto desarrollo de la actividad laboral (tantos los riesgos inherentes al puesto, como los creados por ellos durante la ejecución del mismo, o los generados por los medios de trabajo utilizados), y cuentan con la formación en prevención conforme al puesto que ocupan y la tarea que desarrollan.

Los Delegados de prevención de todas las empresas concurrentes tendrán derecho de acceso a toda la información y documentación que se intercambien los empresarios, así como la que aporte el empresario de la contrata principal.

En adición a la obligación de información que tienen los empresarios, también consta la obligación que tienen los **trabajadores designados, así como los técnicos que forman parte de los Servicios de Prevención**, de dar traslado a los Delegados de prevención de cuanta información obre en su poder y sea relevante para el desarrollo de las facultades de estos. Por ello, la norma reguladora de la prevención de riesgos laborales, en su art. 36.2.a)<sup>26</sup> reconoce el derecho de los delegados de prevención de acompañar a los técnicos durante las evaluaciones de carácter preventivo, con esta medida lo que se pretende es dar forma a una información bidireccional de colaboración, pues los Delegados de Prevención pueden intervenir intercambiando conocimientos que permitan mejorar las funciones de cada uno de ellos, es de recordar que los delegados de prevención son trabajadores de ese centro de trabajo, y por tanto conocedores de muchas de las actividades o tecnicidades propias del puesto, desde el punto de vista operativo. También podrán acompañar a la Inspección de Trabajo, con finalidad semejante a la anterior, pudiendo formularles cuantas observaciones estimen oportunas. Estos acompañamientos incluirán también las investigaciones de accidente, con una finalidad clara, promover una colaboración mutua a través del intercambio de informaciones que permitan hacer más eficaz su intervención.

---

<sup>26</sup> Art. 36.2 a) LPRL: *Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas*

Así mismo, los Delegados de Prevención podrán y deberán participar de primera mano en las **auditorías** participando activamente en las sesiones de auditoría. El RD 39/1997 relativo a los Servicios de Prevención, en su art. 30.5<sup>27</sup> permite expresamente la participación de los delegados de prevención en la elaboración de la auditoría. Los auditores podrán valerse de los delegados de prevención para recabar información relativa al plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, organización y actividades de la mercantil.

La fuente más relevante que tendrán los Delegados de Prevención para conocer el estado de eficacia e implementación de la actividad preventiva, y verificar que realmente se da en la empresa una incorporación real de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización son, los propios **trabajadores**. La LPRL habilita al Delegado de Prevención a intercambiar información con los trabajadores que prestan servicios en ese puesto de trabajo y conocer de primera mano cuál es su situación.

Con esta interacción se permite un traslado directo de los trabajadores a los Delegados de prevención, de sus quejas, inquietudes o necesidades; al mismo tiempo que les permite efectuar las propuestas que consideren oportunas para mejorar los niveles de seguridad y salud en su puesto, o incluso en la Organización.

Del mismo modo, esta interacción permite a los delegados de prevención conocer las condiciones en las que se desarrollan las actividades en la empresa, visualizando cada uno de los puestos que ocupan los trabajadores entrevistados, observando los riesgos a los que están expuestos, y las medidas preventivas o correctoras si las hubiere. Esto les va a permitir iniciar trámites de consulta a la empresa sobre el estado de determinados puestos de trabajo.

Así mismo, los delegados de prevención dan cumplimiento a sus obligaciones representativas al trasladar a los trabajadores la información que obra en su poder, relativa al art. 18 LPRL. Informarán sobre los riesgos para la seguridad y la salud que afectan a la generalidad de la Organización, y los individuales por puesto; sobre las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos detectados; y sobre las medidas a tomar para dar efectividad a los principios de la actividad preventiva.

---

<sup>27</sup> Art. 30.5 del RD 39/1997: “De conformidad con lo previsto en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el capítulo V de la citada Ley. En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el apartado 3, constituyen el contenido de la auditoría.”

También podrán aprovechar este momento para informar de cuantas actividades o actuaciones vayan a ejercitarse en la empresa con carácter preventivo (formación, actividades de simulación de situaciones de emergencia...) y promover y fomentar que los trabajadores quieran participar en estas actividades, creando vínculos de cooperación para conseguir una integración de la actividad preventiva en sus tareas diarias, que vean la seguridad y la salud, como una tarea más de las que tienen programadas cada día, pues aportar por la prevención es un valor seguro.

Los delegados de prevención como banco social del Comité de Seguridad y Salud podrán acceder, cuando en el estuvieren, a la información que la ley le tiene facultada a este órgano de representación paritaria. El art. 39.2.d)<sup>28</sup> faculta al CSS a conocer la memoria y la programación anual de la actividad preventiva. Así a través de estos dos informes los delegados de prevención tendrán un conocimiento real de las actividades programadas y las que realmente han sido ejecutadas. En caso de advertir grandes desviaciones, podrán solicitar información adicional relativa a las mismas, para poder discutir las, aportar sugerencias e incluso proponer medidas correctoras.

Por tanto, con todos estos medios de información que la Ley, ha puesto a disposición de los delegados de prevención se pretende que puedan ejercer de forma coherente y correcta las competencias que les han sido asignadas. Los derechos de estos delegados están vinculados entre sí de modo indisoluble de forma que garanticen que puedan conocer la situación real sobre la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores que se encuentran en el centro de trabajo, así la información será el instrumento necesario para poder ejercer esa función básica y primordial, una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

---

<sup>28</sup> Art. 39.2.d) LPRL: 2. “ En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para: ...d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención ”

### 3. Límites

Este derecho de recabar información está sujeto a unos límites legales, por cuanto no toda la información que tiene la empresa puede o debe ser trasladable. Los límites son necesarios para poder salvaguardar los intereses de la empresa, si bien, esto en ningún caso puede suponer una posición abusiva de su derecho de libertad de empresa o de su derecho a la propiedad privada. Estos límites tienen como fin garantizar que la información que está en posesión de la empresa es tratada acorde a ciertas cautelas legales.

Ciertamente, la información necesaria para el desarrollo de las facultades y competencias que la ley ha otorgado a los Delegados de Prevención, no siempre va a estar a su plena disposición, pues existen ciertas limitaciones legales y limitaciones formales derivadas de una restrictiva interpretación de la norma preventiva.

Así el art. 36.2.b) de la LPRL fija en la primera parte de su texto, la posibilidad de que los delegados de prevención pueden acceder a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Sin embargo, el precepto no determina cómo debe de procederse a ejercer ese derecho acceso, lo que ha generado una controversia jurídica ante los tribunales laborales, como consecuencia de una interpretación restrictiva de la norma preventiva.

En efecto, la organización empresarial, en algunas ocasiones ha considerado satisfecho el derecho de acceso a la documentación de los delegados de prevención a través de la mera puesta a disposición de la documentación solicitada, esto es, se reconoce la posibilidad al delegado de prevención de efectuar un examen visual de la misma, pero no obtener copia, lo que sobre todo en casos en los que la información pueda ser compleja o extensa, limita la efectividad de este derecho, puesto que dificulta o impide el desarrollo de las demás facultades y competencias legalmente asignadas al delegado de prevención. ,

Así, esta limitación ha sido contundentemente impuesta por la mercantil Nestlé, en los antecedentes de hechos de la Sentencia de 20 de diciembre del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>29</sup>, en los que se declaran como hechos probados de instancia, que la empresa pone a disposición de los delegados de prevención la documentación solicitada, si bien, esta deberá ser consultada en los locales de la empresa, bajo supervisión de algún representante de la misma, sin posibilidad alguna de sacar copia.

---

<sup>29</sup> Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>29</sup>, (STS 9814/2005)

Este es un ejemplo de la interpretación restrictiva del concepto “tener acceso” que ha estado siendo utilizado por las empresas para limitar la información que deberían de dar a los delegados de prevención. Esta situación condujo a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social a dictar criterio técnico que pudiera ayudar a aunar posiciones y sobre todo a dotar de coherencia al ejercicio de este derecho tan relevante para el desarrollo de la actividad preventiva de los delegados de prevención.

Así el criterio técnico de esta Dirección General, referenciado con el número 43/2005, recoge las restricciones más frecuentes 1. Limitaciones en cuanto al contenido, 2. Al tiempo de examen, 3. La no posibilidad de reproducción, 4. Disposición de copias para su examen posterior, o 5. Tener que examinar esta información en presencia de un representante de la empresa, la cuales considera no ajustadas a derecho, pues no son acordes con el espíritu y la finalidad de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El acceso a la información no puede entenderse como un mero trámite formalista a cumplir por parte de los empresarios, sino que debe considerarse como un medio necesario para la verdadera y eficaz integración de la actividad preventiva, de la que, los Delegados de prevención son partícipes directos.

El criterio termina justificando su posición alegando que, el reconocimiento que la norma legal efectúa a los delegados de prevención “tener acceso” que emplea la norma debe ser entendido en el sentido de que los delegados de prevención puedan tomar cabal conocimiento de todo aquello relacionado con la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

A esta misma conclusión llegan el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>30</sup>, en el octavo párrafo del fundamento de derecho cuarto señala que, no basta con la mera puesta a disposición para su examen, cuando la naturaleza de la actividad, la complejidad de la materia, el número de trabajadores adscritos... hacen que la evaluación de los riesgos sea una labor compleja y difícilmente aprehensible de modo verbal.

---

<sup>30</sup> STS 9814/2005 del 20 de diciembre



Estas restricciones formales del derecho de información pueden ser desterradas si por la empresa se tienen voluntad de compartir la información, legalmente permitida, para conseguir una integración real de la actividad preventiva. Este es el caso del Servicio de Empleo Público Estatal, que para los supuesto de violencia ha aprobado un protocolo de actuación en el que se recoge expresamente que el acceso a la información preventiva requerirá la entrega física a los delegados de prevención de una copia de la actividad preventiva.<sup>31</sup>

Con este protocolo de actuación se está determinando la forma de transmitir esa información que está completando el contenido de la Ley que nada indica respecto de la forma y los medios a través de los que debe dar acceso a la misma.

La normativa laboral en esta materia excepcionalmente contempla la limitación del acceso a la información a través de dos supuestos:

- Art. 22.b) LPRL: El derecho a la intimidad de los trabajadores impide que se conozcan o faciliten datos relativos a la salud de los trabajadores individualizados.
- Art. 65.2 ET: Datos señalados por la empresa como reservados, que puedan comprometer el secreto comercial o industrial, la seguridad de las personas o instalaciones, a la seguridad patrimonial.<sup>32</sup>

En el resto de casos, y que la información sea necesaria para el desarrollo normal, coherente y cabal de la participación en la actividad preventiva de los Delegados de Prevención, deberá ser entregada mediante copia al Comité de Seguridad y Salud, en aras de garantizar un efectivo conocimiento del contenido que afecta a la seguridad y salud de los trabajadores.

Estos límites serán coherentes en los antedichos supuestos pues, en ningún caso podrá darse traslado de la **información de los datos médicos**. En este sentido el art. 22.b) LPRL prevé que los datos relativos a la salud de los trabajadores están limitados al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, lo que supone que no podrá facilitarse copia sin el consentimiento expreso del trabajador. Esta limitación no solo refiere a los delegados de prevención, sino que el propio empresario será objeto de la misma.

---

<sup>31</sup> (STJ Asturias 2/2019 de 17 enero de 2019)

<sup>32</sup> Este precepto quedará vinculado con el sigilo profesional por remisión del art. 37.3LPRL

Los delegados de prevención solo podrán ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos, referenciando la Aptitud o No para la ejecución de las tareas descritas para el puesto concreto que ocupa, o las medidas necesarias a implementar si hubiere alguna limitación que haya que suplir, como imposibilidad de trabajos en altura, levantamiento de cargas superior a un peso concreto, u otras limitaciones físicas a tener en cuenta para poder acondicionar el puesto de trabajo.

También es objeto de controversia la información que se deriva de un accidente de trabajo,<sup>33</sup> habida cuenta de que se está ante la confidencialidad del pronóstico médico, si bien se deberá conocer el estado del trabajador accidentado (salvaguardas del art. 22 LPRL), y además conocer las actuaciones de la empresa en relación al mismo (el acto mismo de investigar para detectar las causas de los hechos). A la Autoridad Laboral se le reconoce el derecho de tener acceso a esta información, habida cuenta de que deberá emitir así mismo, eventual informe en función de la gravedad del accidentado, las causas y consecuencias del mismo, observando claramente los incumplimientos en prevención (art. 23 LPRL). Sin embargo, la LPRL no posibilita el acceso a esta información a los Delegados de Prevención, lo que supone un límite a la información en favor de la tutela de la seguridad.

El Tribunal Supremo, ha resuelto en Sentencia <sup>34</sup>, en el Fundamento de Derecho 4, punto 2] que los Delegados de Prevención tendrán igual derecho que las Autoridades Laborales a acceder a los informes y documentos resultantes de la investigación por la empresa de los daños para la salud de los trabajadores, puesto que dichos informes forman parte del proceso global de evaluación de los riesgos laborales, a lo que sí tienen derecho conforme al contenido normativo; si bien, siendo conscientes de las limitaciones que pudiere haber por razones de confidencialidad (art. 22 LPRL).

---

<sup>33</sup> Art. 16. 3LPRL: *Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos*

<sup>34</sup> STS nº 912/2016

Por todo ello concluye el Alto Tribunal en el Fundamento de Derecho Cuarto, 2- A) e); que “*la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (entendida como investigación de los daños para la salud, esto es, de las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, según las define el art. 4.3º de la LPRL), no es una actividad autónoma, sino una parte del proceso de evaluación de riesgos laborales, en cuanto el elemento eventualmente determinante de la revisión de la evaluación inicial.*”

*El acceso a los resultados de dicha investigación forma parte del derecho de información sobre la evaluación de riesgos y está comprendido dentro del art. 23 de la Ley 31/1995, de manera que la autoridad laboral tiene derecho a acceder a tales investigaciones y, por consiguiente (en cuanto la regulación del art. 36.2.b es una mera remisión al art. 23), también tienen derecho a ello los delegados de prevención”*

La otra limitación relevante en esta materia se halla en el art. 65.2 ET, haciendo referencia a que esta **información pueda comprometer a la seguridad de las personas y de los centros de trabajo.** La finalidad de la ley de prevención de riesgos laborales es proteger siempre a los trabajadores cuando estos se encuentren prestando servicios para el empresario, debiendo garantizar en todo momento su integridad física y moral. Así en determinadas ocasiones los centros de trabajo o las personas por su especial posición serán objeto de este límite en aras de garantizar su seguridad. Para ello, la LPRL incluye el art. 37.3 para que los delegados de prevención guarden sigilo profesional de cuanto conozcan a consecuencia del ejercicio de sus derechos.

Ejemplo de esto está en los centros penitenciarios, pues el personal que allí presta servicio deberá estar protegido por este límite, debiendo la empresa limitar el acceso a la información personal de estos trabajadores. Además de ser asentado en por el Criterio Técnico 43/2005 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha sido ratificado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo contencioso-administrativo sección 7ª), en Sentencia 1284/2013.

En la sentencia se resuelve el recurso interpuesto por ACAIP, quien formula demanda contencioso-administrativa frente al protocolo de prevención de riesgos laborales 501 aprobado por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias en septiembre de 2012, en el cual consta que **no se entregará copia de ningún documento que contuviere información personal de alguno de los trabajadores o empelados que pueda comprometer la seguridad de las personas, de las instalaciones o de la seguridad patrimonial.**

Solo se dará acceso a la información relativa a las condiciones de trabajo y por ende, a la actividad preventiva del centro penitenciario, cuando se justifique la necesidad de esta información, la cual será dada con carácter de excepcionalidad y sea necesaria y relevante para la actividad preventiva a ejercer por parte de los Delegados de Prevención.

El último punto de controversia, y que está de actualidad, es el **tratamiento de todos estos datos**. La adopción de algunas medidas de prevención, como las relativas a la vigilancia de la salud, la evaluación de riesgos de los puestos presentes en el centro trabajo (sobre todo los relacionados con trabajadores especialmente sensibles o embarazadas), o el cumplimiento de otras obligaciones preventivas como la investigación de accidentes y su comunicación a la Autoridad Laboral, conllevan el registro y la comunicación de datos confidenciales respecto de los trabajadores afectados. Estos datos han sido categorizados por el Reglamento Europeo de Protección de Datos (UE 2016/679) como datos especialmente sensibles, dotando de una categoría independiente a todos los relativos a la salud física o mental de una persona, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria que pudieran revelar información sobre su estado de salud. Lo que, entendemos, supone una limitación más al derecho de información de los delegados de prevención, en aras de garantizar, el derecho de confidencialidad de los datos personales de los trabajadores.

El tratamiento de estos datos está prohibido por el art. 9.1: *“Quedan prohibidos el tratamiento de datos, (...) datos relativos a la salud”*

Si bien el apartado segundo, en la letra h) (art.9.2) permite una excepción cuando: *el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros o en virtud de un contrato con un profesional sanitario y sin perjuicio de las condiciones y garantías contempladas en el apartado 3;*

Por tanto, este límite al derecho de los delegados de prevención podría obviarse cuando, el tratamiento fuere para uso exclusivo de la materia preventiva y cuando el trabajador que fuera a recopilarlo, almacenarlo y consultarlo estuviera sujeto al secreto o sigilo profesional. (Art. 9.3 RGPD)

A modo de ejemplo se señala la comunicación que hace una trabajadora de su situación de embarazo, para poder evaluar el puesto de trabajo y determinar que es seguro para el feto y para ella, deberá comunicarlo a la empresa, y esta a los Delegados de Prevención, en aras de garantizar la máxima seguridad laboral. En este caso, la situación personal de la trabajadora será conocida pudiendo entenderse como situación de “fuerza mayor”, ante la necesidad de evaluar el puesto que ocupa, y que no supone un riesgo para la integridad física del feto. Por tanto, será conocida su situación personal, y transmitida a todas las partes interesadas en la seguridad y la salud de la trabajadora; si bien, los Delegados de Prevención como parte interesada deberán guardar secreto de la información facilitada.

Este deber de guardar secreto o sigilo profesional, será la obligación impuesta por la norma como garantía del buen uso de la documentación. El art.65.2 ET recoge esta disposición legal, la cual será de obligado cumplimiento para todos los representantes de los trabajadores.

La **obligación de guardar secreto** comprende todo el caudal informativo que les es trasladado a consecuencia de su actuación en la empresa en el ejercicio de sus funciones como delegados de prevención en asuntos relativos a la seguridad y salud laboral. Esto hace referencia al conjunto de hechos, noticias o datos transmitidos u obtenidos de forma oral, o suministrados mediante cualquier tipo de soporte documental por parte de la empresa.

Para que esta obligación opere será necesaria una declaración de confidencialidad por parte del empresario, pero no basta con requerir del empresario la confirmación del carácter reservado de la información suministrada, es preciso que se trate de una información realmente reservada, entendiendo por tal aquella que, cuya divulgación podría ocasionar daños a la empresa, o menoscabar los derechos de los trabajadores afectados por esta ruptura de la seguridad documental.

Así, este deber de confidencialidad, no podrá ser invocado de forma arbitraria por parte del empresario, sino que deberá adecuarse a los límites que la ley impone al derecho de información de los delegados de prevención, en aras de garantizar los derechos de todas las partes implicadas, empresario, trabajador y representantes de los trabajadores.

Este deber de guardar secreto es la materialización del deber de sigilo amparado en el art. 37.3 LPRL

## VII. EL DERECHO DE CONSULTA

---

El derecho de participación que tienen los delegados de prevención consagrado por la Constitución Española, las Leyes específicas, sus normas de desarrollo, las normas internacionales, y demás disposiciones normativas anteriormente estudiadas, también va a servir de marco jurídico en el que entablar el derecho de consulta, habida cuenta de que es el derecho correlativo a la información.

Así consta establecido en el art. 36.1.c) *“Son competencias de los Delegados de Prevención: c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley”*

Esta competencia reconocida evoca el ejercicio del derecho a participar a través de la consulta, es decir, que antes de que el empresario tome una decisión que pueda afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, deberá consultarlo con sus representantes en aras de verificar su opinión respecto al cambio; por tanto esto formaliza la influencia de los trabajadores en las decisiones del empresario en materia preventiva.

Será pues, el instrumento a través del cual se materializa en derecho más genérico de participar. Afirmación compartida por la LPRL puesto que en el art. 2.1 considera este derecho como un principio general para una correcta política de prevención.

El art. 33.1 de la LPRL establece las materias concretas que van a ser objeto de consulta, si bien, nuevamente se está ante una exposición de *numerus apertus*, pues aun cuando el tenor de este artículo recoge las materias que van a ser objeto de consulta, la ley deja la puerta abierta al contenido de otras disposiciones normativas, si bien, y como base el empresario siempre deberá consultar a los representantes de los trabajadores (ex art. 33.2) sobre:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

A mayor abundamiento el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención reconoce que la integración de los trabajadores en el ejercicio de la actividad preventiva a través de la consulta fomenta la implicación directa de los trabajadores, pues se sienten parte del desarrollo de la seguridad y salud de su lugar de trabajo.

Así, y conforme el tenor del art. 33.1 LPRL este derecho será de titularidad personal, reconociendo explícitamente a los trabajadores como el receptor al que dirigir su consulta, *“El empresario deberá consultar a los trabajadores”*; sin embargo el apartado segundo de este artículo permitirá el traslado de la titularidad a los delegados de prevención en tanto que hubiere representantes en la empresa.<sup>35</sup>

Fundada esta representación está, en cuanto que, sobre los delegados de prevención recae la competencia específica a través del art. 36.1.c)<sup>36</sup> y ha sido confirmada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2016<sup>37</sup> en relación a la obligación empresarial de consultar con los delegados de prevención en reunión de Comité de Seguridad y Salud sobre el procedimiento a seguir en una evaluación de riesgos psicosociales.

Con todo esto se puede decir que, la consulta es un medio realmente importante en el seno de la organización, pues permite activar un canal de comunicación entre los trabajadores, a través de sus representantes cuando los hubiere, y la empresa, pudiendo participar activamente en el desarrollo de su actividad preventiva.

---

<sup>35</sup> Art. 33.2 LPRL: *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.*

<sup>36</sup> Art. 36.1. LPRL c) *Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley*

<sup>37</sup> STS 1048/2016 de 16 de febrero de 2016

Será por tanto, un medio de participación y de integración de la prevención, con un carácter bidireccional, por un lado será un medio de información a disposición de la empresa para hacer llegar a los trabajadores o sus representantes de los proyectos o medidas con previsión de implementar. Y por otro lado fomenta la participación de los trabajadores, creándose así la vertiente activa de este derecho pudiendo aportar iniciativas para que sean objeto de debate.

Como en todo derecho hay una parte obligada a su cumplimiento, en este caso continua siendo el empresario, configurándose como la vertiente pasiva del mismo. Se establece este derecho de consulta, como una obligación o deber a cargo de la dirección de la empresa que nace cada vez y cuantas veces se pretenda implementar cualquier cambio en la organización con injerencia en la materia de seguridad y salud.

La ISO 45.001 también acoge este derecho como un medio de integración de los delegados de los trabajadores en la actividad preventiva, referenciado expresamente en su apartado 5.4 que la organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la consulta; esto implica que, además del deber de consultar, tendrá que establecer los procesos o mecanismos para la ejecutividad de la consulta. Hace especial referencia en el apartado a), a que, la organización deberá de proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta.

En el apartado e) detalla las materias sobre las que la empresa deberá enfatizar la consulta de los trabajadores, pudiendo incluso llegar a participar en la determinación de los mecanismos para llevar a cabo estas consultas.

Por tanto, con la incorporación de la disposiciones de la ISO 45.001 dentro del entramado normativo aplicable, se establece la obligación al empresario de establecer los procedimientos y las formas para poder llevarla a cabo; sin embargo, y como es sabido esta norma internacional es de adopción voluntaria, si bien, unas buenas prácticas en materia preventiva también podrían ir dirigidas hacia este extremo, en aras de dotarle al procedimiento de derecho de consulta de ciertas garantías o estándares que le den cierta seguridad jurídica al proceso.



La obligación de consultar nacerá siempre que se vaya a implementar una acción que pudiese afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, y concretamente se deberá consultar sobre las decisiones que se vayan a tomar relativas a la planificación y organización del trabajo o la introducción de nuevas tecnologías. También será objeto de consulta previa el diseño y desarrollo de la actividad preventiva, el RD 39/1997 especifica aquellas materias objeto de consulta, la planificación y organización de la prevención derivada de los resultados de las evaluaciones, el método de evaluación y las medidas preventivas a adoptar.... Este mismo Real Decreto reconoce en su art. 1.2 párrafo segundo,<sup>38</sup> el derecho de los delegados de prevención a participar en la elaboración y puesta en práctica del plan de prevención. Reconocimiento también contenido en la LPRL art. 39<sup>39</sup>

Así mismo, deberán ser consultados en relación a la gestión de las situaciones de emergencia, haciendo especial alusión al número de trabajadores a designar, las características necesarias de los mismos... (Obligación de designar que consta en el art. 20 LPRL, y por tanto sobre la que deberán dar opinión.)

La formación en materia preventiva también será un tema objeto de debate en el seno del Comité de Seguridad y Salud, y por ende de consultas; las cuales deberán ir encaminadas a abarcar cuestiones relativas al contenido de la formación, la duración, la forma de impartición, el lugar... extremo igualmente confirmado por el Tribunal Supremo en Sentencia de 19 de abril de 2016 (STS 1975/2016) que reconoce efectivamente el derecho de los delegados de prevención a participar junto con el empresario en la elaboración de los planes de formación en prevención de riesgos laborales. Para ello será necesario crear una comisión específica, así como un protocolo de actuación que permita dar regulación a este proceso.

---

<sup>38</sup> Art. 1.2 RD/39/1997: ... *La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

<sup>39</sup> Art. 39.1 LPRL: *a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa....*

A pesar de todas estas cuestiones objeto de consulta, y con el fin último de garantizar una real intervención de los delegados de prevención a través del derecho de consulta, el art. 33.f)<sup>40</sup> LPRL ha querido introducir una cláusula general que posibilite ejercitar un derecho de consulta sobre cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, configura expresamente que el empresario deberá consultar a los delegados de prevención la imposición obligatoria de reconocimientos médicos conforme consta en el tenor del art. 22.1 párrafo segundo LRPL<sup>41</sup>. Esta situación se dará cuando el empresario se vea en la necesidad de verificar el estado de salud de alguno de los trabajadores que allí prestan servicios, o para evidenciar si el estado de salud de uno de los trabajadores pudiera entrañar un riesgos grave para sí, o para sus compañeros.

El incumplimiento de esta concreta disposición puede dar lugar a la nulidad de la implementación de estas medias como así se dispuso en el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, declarando no válida la implantación de unas medias de control de alcoholemia, por no haber sido consultado con los delegados de prevención . [TSJ País Vasco, Sala de los Social, Sec.1ª, 25-4-2017]

La forma y condiciones temporales para el ejercicio de este derecho, no aparecen recogidas expresamente por la norma, por lo que deberá atenderse en muchas ocasiones al caso concreto. Las únicas referencias normativas en este sentido aparecen, en el art. 33.1 LPRL cuando hace alusión a que esta consulta tendrá lugar “con la debida antelación”, y en el art. 36.1.c) “ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución”. Por tanto, no hay una limitación temporal respecto al plazo para llevar a cabo esta consulta, que deberá ser variable según el caso concreto para poder evaluar cuál sería el termino de tiempo a utilizar, pues la “debida antelación”, constituye un estándar jurídico del que el legislador se sirve para delimitar temporalmente el correcto cumplimiento por parte del empresario del deber de consulta. (VALDÉS DAL-RÉ, 1997)

---

<sup>40</sup> Art. 33.1.f) LPRL: *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*

<sup>41</sup> Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

Siguiendo la inconcreción de los aspectos temporales, respecto de los aspectos formales de cómo debe ser esta consulta nada recoge la norma. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no dispone nada en su texto relativo a la forma en la que ha de atenderse la consulta, pues podría expresarse de muy diversas maneras: a través de informes, dictámenes, consultas o exámenes conjuntos, o incluso solicitando audiencia previa.

Sin embargo las recomendaciones de la lógica práctica se dirigen hacia una consulta escrita, tanto la solicitud de consulta que traslada la empresa a los delegados de prevención, como la respuesta de estos, dado que, este documento acredita que se ha practicado el derecho de consulta, y además refleja el contenido de la misma y la fecha. Para este ejercicio los delegados de prevención tienen 15 días, si bien, si la materia lo requiriera podrían ser más. (Art. 36.3. LPRL<sup>42</sup>)

Esta consulta puede obedecer a dos modelos diferentes, esto quiere decir que puede tener dos formas, por un lado, que sirva de medio de control externo al procedimiento de elaboración de proyectos de gestión empresarial, y por otro, como trámite interno más que se incorpora al proceso de adopción de decisiones empresariales en materia de seguridad y salud. La relevancia de determinar el modelo al que obedece, radica en las responsabilidades inherentes al incumplimiento de este deber de consulta por parte del empresario, considerándose como una vulneración de un principio de procedimentación cuando no se observare esta consulta dentro del proceso de adopción de la decisión empresarial.

Esta vulneración podría implicar incluso la nulidad de la decisión, habida cuenta de que se estaría ante un incumplimiento de la LISOS (RDLg 5/2000 de 4 de agosto) tipificado como una infracción grave del art. 12.11.

A pesar de todas estas disposiciones normativas que tienen como fin último garantizar un verdadero fuero en el que los trabajadores a través de sus representantes participen directamente en las decisiones empresariales relativas a la materia preventiva, pues la decisión del empresario se aplaza hasta que no se haya practicado este trámite de consultas, la decisión última compete al empresario.

---

<sup>42</sup> Art. 36.3. LPRL “Los informes....deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión”

Nada indica que esta consulta tenga un carácter vinculante para el empresario, ni que tenga que llegarse a un acuerdo en la materia. Así lo ha sostenido el Tribunal Supremo en sentencia de 12 de mayo de 1999<sup>43</sup>, dando por cumplida la obligación impuesta cuando se materializase la consulta, pues es una obligación que se agota con el mero hecho de practicarla. Si bien es cierto, que si el empresario deberá motivar su discrepancia por escrito, y darle traslado de la misma a los Delegados de Prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Por todo ello se puede afirmar que este derecho de consulta permite una interacción directa con el empresario, pudiendo en el seno del comité de seguridad y salud debatir cuantas cuestiones consideren de relevancia para la seguridad y salud de los trabajadores y emitir, así mismo, informe que funde sus pretensiones y propuestas de mejora.

---

<sup>43</sup> STS 4820/1999 de 12 de mayo de 1999

## VIII. CONCLUSIONES

---

Los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, no son unos nuevos órganos de representación de los trabajadores, sino que surgirán de la especialización de la representación unitaria para poder hacerse cargo de esta materia especial, además de una pieza clave en el desarrollo de la actividad preventiva en el entorno laboral, son los canalizadores de las necesidades de los trabajadores y garantes de su seguridad y salud; también ostentan el papel de vigilantes del cumplimiento normativo por parte de los obligados, y son responsables de controlar la efectiva implementación de las medidas preventivas.

A tal objeto la LPRL les reconoce unos derechos propios que les van a permitir intervenir activamente en la actividad preventiva de la organización; así con los derechos de participación y representación estos delegados de prevención van a defender los intereses de los trabajadores frente a la empresa en materia preventiva, como así se ha dispuesto en la Directiva Marco 89/391 y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los derechos de información van a ser vehiculares para el desarrollo del resto de derechos, puesto que, para ejercitar un efectivo control sobre la implementación de las medidas preventivas, lo primero será tener conocimiento de las mismas, pues si los delegados de prevención desconocen cuáles son los riesgos inherentes a un puesto, no podrán ejercer un control real sobre las condiciones de trabajo a las que están expuestos los trabajadores.

Toda esta información debe ser considerada como la mínima y necesaria para el correcto desarrollo de su actividad de vigilancia y control, pues si los Delegados de Prevención no obtienen del empresario todas las informaciones a aquí dispuestas, no serán capaces de ejercitar el resto de competencias que tienen asignadas, pues que van a controlar o vigilar sino saben cuántas subcontratas trabajan con ellos, o cuantos de los trabajadores que están en las filas de la organización son de una ETT o especialmente sensibles (embarazadas, menores o discapacitados); o cómo van a garantizar la seguridad en el puesto de trabajo, si desconocen los informes técnicos que manifiestan los riesgos a los que están sometidos, y las medidas necesarias para poder eliminarlos o cuanto menos, mitigarlos

El acceso a la información no puede entenderse como un mero trámite formalista a cumplir por parte de los empresarios, sino que debe considerarse como un medio necesario para la verdadera y eficaz integración de la actividad preventiva, de la que, los Delegados de Prevención son partícipes directos.

Lo mismo ocurre con el derecho a consulta, si el empresario, no traslada a los delegados de prevención las diferentes acciones que tiene pensadas para el desarrollo de la actividad preventiva, estos no podrán hacer aporte alguno, ni trasladarlo a los trabajadores para que muestren su opinión al respecto.

Los delegados de prevención podrán participar a través de una participación indirecta (dado que defienden intereses de terceros), e interna y excepcionalmente externa en función de la materia a tratar.

El objetivo último de la participación de los trabajadores no es otro que, lograr un ejercicio transparente de la actividad empresarial, utilizando la participación de los trabajadores como medio de control, puesto que, la doctrina les reconoce claramente la titularidad jurídica de estos derechos de participación y representación, en el ámbito privado e interno de la empresa. No tendrán potestad alguna de participar en la toma final de decisiones, pero sí, participar en los procesos previos a través del ejercicio de su derecho a ser consultados.

Sin embargo, todos estos derechos, competencias, facultades propias que les permiten conocer, vigilar y participar de la actividad empresarial estarán necesariamente sometidas a los límites que la norma prevé para garantizar la integridad de la propia empresa, así como la intimidad de los trabajadores que en ella prestan servicios. El deber de sigilo profesional supondrá una garantía para la empresa de que, toda la información trasladada será utilizada única y exclusivamente para los fines objeto del traslado.

Si bien es cierto que, este deber de confidencialidad, no podrá ser invocado de forma arbitraria por parte del empresario, sino que deberá adecuarse a los límites que la ley impone al derecho de información de los delegados de prevención, en aras de garantizar los derechos de todas las partes implicadas, empresario, trabajador y representantes de los trabajadores.

Este límite impera en el ejercicio de todos los derechos de los delegados de prevención, no únicamente al de información, sino a todos los demás que tienen reconocidos, pues, si no tienen información no puede consultar, ni vigilar, ni controlar.

El papel encomendado a estos representantes especializados es realmente relevante, puesto que, en su mano está crear, junto con el empresario, un entorno de trabajo seguro para todos y cada uno de los trabajadores que forman parte de la Organización.

Los delegados de prevención son los garantes de la seguridad y salud de los trabajadores.

# BIBLIOGRAFÍA

---

## **ESTUDIOS**

Argüelles, M. A. C., 2014. *Librería Virtual del Ministerio de Trabajo*.

<https://explotacion.mtin.gob.es/libreriavirtual/detalle.action?cod=W0141408>

DELAVILLA, L. E., 1980. la participación de los trabajadores en la empresa. En: *a participación de los trabajadores en la empresa*. s.l.:s.n.

ESCUDERO PRIETO, A., 2009.

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11387/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2009-10-Elreforzamientodelderecho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

GALINANA MORENO Y GARCÍA ROMERO, J. G. M. y. B. G., 2003. Ministerio de Trabajo. Issue 43.

Miguélez, M. P., 2009. La participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En: *Pecunia*, 8. s.l.:s.n., pp. 121-147.

MIGUÉLEZ, M. P., 2009. La participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En: *Pecunia*, 8. s.l.:s.n., pp. 121-147.

Osalan, s.f. *Osalan*.

[http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion\\_201405/es\\_asma/adjuntos/delegado\\_preencion\\_cuestiones\\_interes.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201405/es_asma/adjuntos/delegado_preencion_cuestiones_interes.pdf)

ROMERAL HERNANDEZ, J., 2018. Derechos de información, consulta y crédito horario del delegado de prevención a la luz de la jurisprudencia.. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Volumen 209.

SALCEDO BELTRAN, M. C., 1997.

[http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista\\_05/art3-rev5.pdf](http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista_05/art3-rev5.pdf)

VALDÉS DAL-RÉ, F., 1997. *La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid: s.n.



## **NORMATIVA**

BOE , 1971. *Boletín Oficial de Estado*.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1971-380>

BOE, 1900. *BOE*.

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1900/211/A00411-00413.pdf>

BOE, 1900. *Boletín Oficial del Estado*.

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>

BOE, 1980. *Boletín Oficial del Estado*.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

BOE, 1989. *BOE*.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

BOE, 1995. *Boletín Oficial del Estado*.

<https://www.boe.es/boe/dias/1995/08/22/pdfs/A26058-26071.pdf>

DOUE, 1989. *Boletín Oficial del Estado*.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

INSHT, 2000. *NTP 565 INSHT*.

<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/565w.pdf>

## **JURISPRUDENCIA**

Tribunal Supremo, 2014. *Casación tutela de Derechos Fundamentales*.

<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Tribunal Constitucional., 1993. *Buscador Sentencias del Tribunal Consitucional.*

<http://hj.tribunalconstitucional.es/de-DE/Resolucion/Show/2271>